دراسات، علوم الشريعة والقانون، المجلّد 34، العدد 2، 2007

الحماية القانونية للعامل في إنهاء الاستخدام
اتجاه نحو تعديل أحكام إنهاء عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني

*أيمن خالد مساعدة**

ملخص

تبحث هذه الدراسة الحماية القانونية للعامل ضد إنهاء عقد العمل الفردي من قبل صاحب العمل، ويدور محورها حول كيفية تحقيق الحماية التي تنمي الشعور لدى العامل بالاستقرار الوظيفي والانتماء للمؤسسة التي يعمل فيها، وتتضمن في الوقت ذاته عدم التأثير سلباً في قدرة صاحب العمل في إدارة الموارد البشرية لديه. لهذا كان لا بد من بحث هذه الحماية في حالات الإنهاء الجماعي لعقود العمل بسبب ظروف اقتصادية أو فنية، وذلك من خلال تحديد نطاق سلطة صاحب العمل في إنهاء الاستخدام لهذه الأسباب، ومناقشة الإجراءات الواجب اتباعها، والآثار الناتجة عن ذلك. أما فيما يتعلق بقدرة صاحب العمل على إنهاء الاستخدام في الظروف الطبيعية، فقد ركزت هذه الدراسة على البحث في معيار التعسف في إنهاء الاستخدام من خلال مناقشة توجه محكمة التمييز في قراراتها الحديثة، والآثار الناتجة عن هذا التعسف، وأهمية تبني مبدأ التدرج في العقوبة. يناقش المبحث الأخير من هذه الدراسة إيجابيات وسلبيات التشدد في الحماية العمالية ويطرح البديل عن التشدد المفرط في هذه الحماية. تخلص الدراسة إلى ضرورة تعديل بعض نصوص قانون العمل الأردني- رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته- بما يكفل تحقيق الحماية العمالية بأقل قدر ممكن من الآثار السلبية على سوق العمل، مع تأكيد ضرورة تبني مبدأ التدرج العقابي، وإعادة النظر في معيار التعسف الذي تبنته محكمة التمييز في الحديث من قراراتها.

الكلمات الدالة: إنهاء عقد العمل، فصل العامل، التدرج العقابي للعامل.

المقدمــة

يعد الاستقرار الوظيفي من أهم العوامل التي تدفع بالقوى العاملة نحو القطاع العام، خصوصاً في الدول التي تفتقر إلى التأمين ضد البطالة، ولا يتسم القطاع الخاص فيها بالنمو الذي يمكن العامل من الحصول على عمل بديل دون أن يعاني من مساوئ الانقطاع عن العمل. من هنا يأتي دور المشرع في توفير الحماية القانونية للعامل ضد إنهاء عقد العمل الفردي بإرادة صاحب العمل، بشكل يكفل تحقيق التوازن بين الاستقرار الوظيفي في القطاع الخاص وبين حرية صاحب العمل في إدارة أمواله وتوفير الموارد البشرية لديه.

وعملاً على تحقيق مثل هذا التوازن فقد منح المشرع الأردني صاحب العمل الحق في إنهاء عقود العمل غير محدودة المدة بإرادته المنفردة إذا كان ذلك ضرورياً لمواجهة ظروف اقتصادية أو فنية ألمت بأعماله. إلا أن المشرع قد فتح بذلك باب التساؤلات حول المعيار الذي يمكن الاعتماد عليه لتحديد مدى التزام صاحب العمل بالموضوعية في اختيار العمال المنوي إنهاء استخدامهم، وكذلك حول إمكانية مطالبة العامل بالتعويض عن الأضرار التي تلحق به نتيجة إنهاء استخدامه لمثل هذه الظروف. كما أثار التساؤل حول إمكانية اعتبار إعادة الهيكلة من ضمن الظروف الاقتصادية التي تبيح إنهاء عقود العمل غير محدودة المدة.

أما في ظل الظروف الطبيعية، فقد منح صاحب العمل الحق في إنهاء عقود العمل غير محدودة المدة إذا كان هناك سبب يكفل عدم التعسف باستعمال هذا الحق. ولتحديد معيار التعسف، ارتأت محكمة التمييز أن إنهاء الاستخدام في غير الحالات الوارد ذكرها في قانون العمل يعد تعسفياً. إن البحث في معيار التعسف هو من أهم أهداف هذه الدراسة التي تناقش توجه محكمة التمييز حول معيار التعسف وما إذا كان الخروج عن تطبيق قاعدة عدم التعسف باستعمال الحق بالصورة الواردة في القانون المدني له ما يسوغه في نصوص قانون العمل، وفي الواقع العملي في سوق العمل.

كما تناقش هذه الدراسة أهمية التدرج العقابي، ومدى إمكانية تبنيه في قانون العمل كوسيلة لإضفاء الحماية القانونية الملائمة ضد إنهاء عقد العمل الفردي بإرادة صاحب العمل. فإذا كان الإبقاء على سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل غير محدود المدة ضرورياً لمواجهة الإخلال الجوهري

* كلية القانون، جامعة اليرموك، اربد، الأردن. تاريخ استلام البحث 2005/11/30، وتاريخ قبوله 2006/6/19.

في تنفيذ الالتزامات التعاقدية، فإن استعمال هذه السلطة قد يكون مبالغاً فيه في حالات الإخلال البسيط في تنفيذ الالتزامات التعاقدية.

لمناقشة هذه التساؤلات، تنقسم هذه الدراسة إلى ثلاثة مباحث، يخصص المبحث الأول لمناقشة إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية، والثاني للبحث في معيار التعسف في إنهاء الاستخدام والآثار الناجمة عنه، أما المبحث الأخير فيناقش أهمية الوسطية في الحماية القانونية للعامل ضد إنهاء عقد العمل، ومدى أهمية تبني مبدأ التدرج في العقوبة في قانون العمل، ثم تنتهي هذه الدراسة بمجموعة من النتائج والتوصيات التي نأمل أن تسهم في تقدم قانون العمل على الصعيدين: التشريعي، والتطبيقي.

المبحث الأول: إنهاء الاستخدام لأسباب اقتصادية أو فنية

تجيز المادة (31) من قانون العمل لصاحب العمل إنهاء أو تعليق عقود العمل غير محدودة المدة إذا اقتضت ظروفه الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل، أو استبدال نظام إنتاج بنظام آخر أو التوقف نهائياً عن العمل.[1] لكن إنهاء العقد بموجب هذه المادة مشروط بإشعار وزارة العمل بهذا الشأن ليتسنى لوزير العمل تشكيل لجنة للتحقق من جدية الظروف الاقتصادية أو الفنية المدعى بها[2]. وتأكيدا لذلك، جاء في قرار لمحكمة التمييز ما يلي: "إن الجهة المدعى عليها (المميزة) قامت بفصل المدعية من العمل دون أن تعلم وزارة العمل بالظروف الاقتصادية التي اقتضت إنهاء عقد عمل المدعية للتحقق من سلامة هذا الإجراء، فإن فصل المدعية يكون فصلاً تعسفياً ويكون من حق المدعية المطالبة ببدل الفصل التعسفي المقرر بالمادة (25) من قانون العمل".[3]

ويعد توقف صاحب العمل عن العمل سبباً طبيعياً لانتهاء عقود العمل غير محدودة المدة، لكن المشرع لم يوضح ما إذا كان المقصود هو توقف إحدى المنشآت التابعة لصاحب العمل عن العمل، أم توقف صاحب العمل عن ممارسة نشاطاته الاقتصادية كلياً.[4] فعلى سبيل المثال، هل يعد إنهاء الاستخدام نتيجة إغلاق منشأة ما مسوغاً إذا كان بالإمكان نقل عمال هذه المنشأة إلى منشأة أخرى تعود لصاحب العمل ذاته؟ لم يتعرض القضاء الأردني لهذه المسألة كما أن المادة (31) لم تعط إجابة قاطعة لمثل هذا التساؤل. بالنظر إلى الهدف من المادة (31) المتمثل في تمكين صاحب العمل من التعامل مع ظروف اقتصادية أو فنية تمنعه من الاستمرار في استخدام جميع العمال لديه؛ فإنه ليس من المنطق القول بإمكانية إنهاء استخدام عمال منشأة ما ثم تشغيل عمال آخرين في منشأة أخرى تعود إلى صاحب العمل ذاته، خصوصاً إذا كانت طبيعة العمل في كلتا المنشأتين متشابهة. كما لو تم إغلاق فرع لمؤسسة تملك عدة فروع وكان من الممكن نقل عمال هذا الفرع إلى فروع أخرى؛ فإغلاق المنشأة أو تقليص حجم العمل عن طريق إغلاق خط إنتاج أو فرع من فروع المؤسسة يجب أن يكون سبباً مشروعاً لإنهاء الاستخدام فقط إذا لم يكن بالإمكان الاستفادة من العامل في مجال آخر. وعلى الرغم من عدم تطرق القضاء الأردني إلى هذه المسألة فان القانون المقارن يؤيد هذا التوجه. فعلى سبيل المثال، في القضية البريطانية Babar Indian Restaurant v. Rawat[5] قضي بأنه يحظّر على صاحب العمل إنهاء استخدام العامل إذا كان بالإمكان نقله إلى العمل في منشأة أخرى، وكان قد سبق لصاحب العمل أن أجرى بعض التنقلات بين هاتين المنشأتين.[6] لكن إذا كان هذا النقل غير ممكن، فلا يستطيع العامل الادعاء بأن إنهاء الاستخدام كان تعسفياً.[7] وكذلك الأمر إذا كان إنهاء الاستخدام بسبب انتهاء العمل الذي من أجله تم التعاقد مع العامل مع عدم توفر عمل بديل لدى صاحب العمل ذاته.[8]

كذلك عدت المادة (31) تغيير خط الإنتاج من الظروف الفنية التي تعطي لصاحب العمل الحق في إنهاء استخدام بعض العمال. إن أخذ هذا السبب على إطلاقه يعني أن مجرد تركيب خط إنتاج أكثر تطوراً من الخط السابق يعطي المجال لإنهاء استخدام العمال الأقل دراية بمثل هذا التطور وتشغيل عمال آخرين بدلاً منهم على الرغم من أنه يمكن تجنب ذلك من خلال إخضاع العمال لدورات تدريبية تمكنهم من تشغيل الخط الجديد. إن مثل هذا الإجراء يجنب العامل الفصل من العمل، ويصب في مصلحة صاحب العمل في تشغيل خط الإنتاج الجديد؛ إذ ليس من المنطق أن يسمح لصاحب العمل بإنهاء استخدام بعض العمال قبل أن يتيح لهم الفرصة لتنمية مهاراتهم في التعامل مع خط الإنتاج الجديد، كما هو موضح في المبحث الأخير.

في مثل هذه الظروف، قد يكون من الضروري استشارة ممثلي العمال بشأن ما يمكن اتخاذه لتقليص عدد العمال المفصولين ومحاولة تخفيف الآثار السلبية الناتجة عن إنهاء الاستخدام.[9] في هذا السياق نصت المادة (13) من اتفاقية إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل رقم (158) لسنة 1982 على ما يلي: "على صاحب العمل الذي ينوي القيام بعمليات إنهاء الاستخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل... أن يتيح لممثلي العمال، وفقاً

للقوانين والممارسات الوطنية وبأسرع ما يمكن فرصة لاستشارتهم بشأن التدابير التي ينبغي اتخاذها لتجنب أو تخفيض حالات التسريح إلى أدنى حد ممكن، والتدابير اللازمة لتخفيف الآثار الضارة لأي تسريح على العمال المعنيين وخاصة إيجاد أعمال بديلة لهم".

وعلى ذلك، يعد إنهاء الاستخدام لأسباب اقتصادية أو فنية من أبرز ما يهدد الاستقرار الوظيفي للعامل؛ مما يستوجب معالجته بصورة أشمل مما جاء في نص المادة (31) من قانون العمل، حيث خلت من أية إشارة إلى معيار يمكن الاعتماد عليه في اختيار العمال الذين يمكن إنهاء استخدامهم لمثل هذه الأسباب، أو إلى حق العامل بالمطالبة بالتعويض عن الضرر الناتج عن مثل هذا الإنهاء، وهو ما سيتم بحثه في المطالب التالية من هذا المبحث. يعالج المطلب الأول إنهاء الاستخدام بسبب إعادة الهيكلة باعتبارها الأكثر شيوعا في حالات إنهاء الاستخدام لأسباب اقتصادية، كما يناقش المطلب الثاني معيار اختيار العمال لغايات إنهاء الاستخدام لأسباب اقتصادية أو فنية ويبحث المطلب الثالث في آثار إنهاء الاستخدام لمثل هذه الأسباب.

المطلب الأول: إنهاء الاستخدام بسبب إعادة الهيكلة

قد تلجأ بعض المؤسسات إلى إنهاء استخدام عدد من العمال مستندة إلى أسباب تتعلق بإعادة هيكلة المؤسسة نتيجة لظروف اقتصادية تمر بها. والمقصود بإعادة الهيكلة، كسبب لإنهاء الاستخدام، هو إعادة توزيع واجبات العمل على العمال بشكل يكفل إنجاز العمل في حال الاستغناء عن بعضهم؛ وقد يكون السبب الحقيقي لإعادة الهيكلة هو زيادة نسبة الربح الصافي للمؤسسة من خلال تخفيض النفقات عن طريق إنهاء استخدام بعض العمال.

ولا شك أن إضفاء المشروعية على إنهاء الاستخدام بسبب إعادة الهيكلة، سيزيد من نسبة فصل العمال في حالة اندماج الشركات (Merger)، أو شراء شركة من قبل شركة أخرى (Takeover). ويعود ذلك لزيادة عدد العمال ذوي المهام المتشابهة؛ أي أن مديرا واحدا في الوضع الجديد يكون كافيا، بعد أن كان هنالك مدير لكل شركة، أضف إلى ذلك إلغاء بعض الأقسام أو دمجها بغيرها. لهذا يجب عدم تبرير إنهاء الاستخدام في مثل هذه الحالات على إطلاقه، فعلى صاحب العمل أن يحاول استغلال الزائد من العمال في مهام قريبة من طبيعة عملهم لتفادي إنهاء استخدامهم.

لكن محكمة التمييز اعتبرت أن إعادة الهيكلة تعد من الأسباب التي تمكن صاحب العمل من إنهاء الاستخدام، فقد جاء في إحدى قراراتها "حيث أن المدعى عليه قد أنهت عقد العمل غير المحدد المدة الذي يربط المميز بها نتيجة لظروفها الاقتصادية بعد أن أشعرت وزارة العمل بذلك، فإن هذا الإنهاء لا يدخل في مفهوم الفصل التعسفي الموجب للتعويض المنصوص عليه في المادة (25) من قانون العمل. لأن سبب هذا الإنهاء كان إعادة هيكلة وتنظيم الشركة المدعى عليها فعليه فإن المدعي بالتالي لا يستحق الفصل التعسفي".(10)

إن نص المادة (31) جاء لمساعدة صاحب العمل على مواجهة ظروف اقتصادية غير متوقعة، وليس لتمكينه من إنهاء استخدام بعض العمال دون مبرر. وفي ضوء ذلك فإننا لا نرى ما يستوجب إدراج مفهوم إعادة الهيكلة بحد ذاته من ضمن الأسباب الاقتصادية، كما أننا نتمنى على محكمة التمييز أن لا تعتبر إعادة الهيكلة سبباً مشروعاً لإنهاء الاستخدام إلا إذا كان ذلك ناتجاً عن ظروف اقتصادية طارئة تمر بها المؤسسة.

ومما تجدر الإشارة إليه أن بعض الدول قد تخلت عن جعل إعادة الهيكلة الإدارية داخل المؤسسة من الأسباب الاقتصادية التي تتيح بحد ذاتها إنهاء استخدام بعض العمال. فعلى سبيل المثال، تخلت ألمانيا في عام 1997 عن اعتبار إعادة الهيكلة سبباً مشروعاً لإنهاء استخدام بعض العمال.(11)

المطلب الثاني: معيار اختيار العمال لغايات إنهاء الاستخدام لأسباب اقتصادية أو فنية

مع افتراض وجود ظروف اقتصادية أو فنية، يبقى التساؤل حول معيار اختيار العمال المعرضين لإنهاء الاستخدام، خصوصاً إذا كان السبب في إنهاء الاستخدام هو تقليص حجم العمل، أو تغيير خط الإنتاج؛ أما إذا أنهى صاحب العمل كل أعماله فان الاستغناء عن جميع العمال أمر منطقي حتمي. وعلى الرغم من أن معيار الاختيار من أهم المسائل التي تضفي نوعاً من الموضوعية على قرار صاحب العمل، فإننا لا نجد ما يشير إليه في النصوص القانونية أو الأحكام القضائية واكتفي في المادة (31) بتشكيل لجنة من وزير العمل لكتابة تقرير حول الأسباب الاقتصادية أو الفنية دون أن تناط بهذه اللجنة مسؤولية التحقيق في موضوعية اختيار العمال الذين أنهي استخدامهم.

كما أن صاحب العمل غير ملزم بإرجاء إصدار قرار إنهاء الاستخدام لحين صدور توصيات اللجنة بل على العكس من ذلك فإن المادة (31) نصت على أنه يجوز للوزير إعادة عدد من العمال إلى العمل بناء على توصيات اللجنة، مما يدل على أنه يمكن فصل عدد من العمال ومن ثم إخطار وزير

العمل بذلك. وقد أكدت ذلك محكمة التمييز في أحد قراراتها الذي جاء فيه "إن المادة (31) من قانون العمل لا تتطلب إشعار الوزارة مسبقا قبل فصل العامل، لأن الغاية من إشعار الوزارة بذلك هو أن تتثبت الوزارة من صحة المعلومات، وما إذا كان تخفيض عدد العمال والاستغناء عنهم واقعاً في محله أم لا".[12] ولا شك أن هذا التفسير مناسب في ضوء ما ورد من صياغة لنص المادة (31) إلا أنه ينبغي إعادة النظر في نص هذه المادة لتمكين وزارة العمل من اتخاذ إجراءات تحفظية تتمثل بمنع إنهاء الاستخدام إذا لم يكن له محل. يجب أن يعمل مثل هذا التعديل على منح مزيد من السلطة للقضاء لمناقشة الأسباب الاقتصادية والفنية التي دعت إلى فصل عدد من العمال، والبت في عدالة الانتقائية التي ينتهجها صاحب العمل في اختيار من يبقى من العمال ومن يفصل. ولا شك أن إنهاء الاستخدام لمثل هذه الأسباب يجب أن يرتبط بتعويض عادل كما هو موضح بالمطلب التالي من هذا المبحث.

وبناء عليه، كان من الأجدر بالمشرع ألا يترك لصاحب العمل مسألة اختيار العمال المنوي فصلهم وفق رغبته دون الاعتماد على معايير موضوعية. فعلى سبيل المثال، يجب أن تؤخذ الأقدمية في العمل بعين الاعتبار، ذلك أن العلاقة بينها وبين الشعور بالاستقرار الوظيفي يجب أن تكون طردية حتى يتزايد انتماء العامل للمؤسسة التي يعمل فيها. بالإضافة إلى ذلك، فإنه لا ضير من مراعاة الظروف الشخصية للعامل عند تحديد معيار المفاضلة بين العمال، حيث إن المضار الاجتماعية الناجمة عن إنهاء الاستخدام تتفاقم إذا كان عدد من يعيلهم العامل كبيراً. وبناء عليه، يمكن الإبقاء على العمال المعيلين لأسر كبيرة وتفضيلهم على غيرهم من العمال للحد من الآثار السلبية الناجمة عن إنهاء الاستخدام، ولعل القضاء الألماني، على سبيل المثال، قد أدرك أهمية ذلك عندما أخذت محكمة العمال الاتحادية الألمانية بالظروف الشخصية عند تحديد معيار اختيار العمال المعرضين لإنهاء الاستخدام بسبب ظروف اقتصادية.[13] وتجدر الإشارة إلى أنه ينبغي أن يخضع جميع العمال ذوي الكفاءات المتجانسة إلى معيار الاختيار الموضوعي الذي يتبناه صاحب العمل دون حصر تطبيقه على خط الإنتاج الذي أغلق أو استبدل، وذلك إذا كان صاحب العمل معتاداً على نقل العمال من خط إنتاج إلى آخر.

وإذا تم إلزام صاحب العمل بانتهاج منهج موضوعي في اختيار من يفصل من العمال، فيجب التنبه على ما قد يلجأ إليه صاحب العمل من الالتزام بهذا المنهج في فصل عدد كبير من العمال ابتداء ومن ثم إعادة تشغيل بعضهم للتحايل على التزام الموضوعية في الاختيار. لهذا يجب أن يمنح باقي العمال المفصولين، في مثل هذه الحالة، الحق في الطعن في قرار إنهاء استخدامهم.

المطلب الثالث: آثار إنهاء الاستخدام لأسباب اقتصادية أو مهنية

يتمتع العمال الذين أنهي استخدامهم لأسباب اقتصادية أو فنية بحق العودة إلى العمل خلال سنة من تاريخ تركهم العمل، إذا عاد العمل إلى طبيعته، وأمكن استخدامهم لدى صاحب العمل.[14] وإمكانية إعادة استخدام هؤلاء العمال هي مسألة واقع يعود تقديرها إلى قاضي الموضوع؛ فإذا توفرت فرصة العودة إلى العمل، فإن العامل يكون مخيراً بين العودة أو الامتناع مع احتفاظه بكافة حقوقه العمالية المستحقة عند انتهاء خدمته. ويعود العامل إلى العمل في هذه الحالة في ظل بنود عقد عمله الأصلي الذي أبرمه مع صاحب العمل دون أن يكون لأي من الأطراف القدرة على التعديل فيه بالإرادة المنفردة بسبب العودة إلى العمل.[15]

قد لا يكون بمقدور صاحب العمل إعادة استخدام جميع العمال الذين أنهي استخدامهم لأسباب اقتصادية أو فنية. وما سبق ذكره من أهمية وجود معيار موضوعي لاختيار العمال لغايات إنهاء الاستخدام ينطبق هنا أيضاً على أهمية وجود موضوعية في انتقائية العمال الذين يكون بمقدور صاحب العمل إعادة استخدامهم.

وبالإضافة إلى ذلك فقد أغفل قانون العمل النص على حق العامل في المطالبة بالتعويض عن الضرر الناتج عن إنهاء استخدامه لأسباب اقتصادية أو فنية. وفي ظل عدم توفر التأمين ضد البطالة لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي في الوضع الراهن، فإنه من المتوقع أن يواجه العامل صعوبات مالية خلال فترة انقطاعه عن العمل. ولهذا نتمنى أن يدرج في قانون العمل نص يلزم صاحب العمل بتعويض العامل عما أصابه من ضرر نتيجة إنهاء استخدامه. لقد اتبع ذلك، على سبيل المثال، في القانون الأسترالي الذي ربط حجم التعويضات بأقدمية العامل في العمل. ولا شك أن هدف توجه القانون الأسترالي هو زيادة انتماء العامل للمؤسسة التي يعمل لديها عن طريق زيادة حقوقه العمالية بزيادة خدمته في المؤسسة.

كما أغفل المشرع الأردني النص على حق العامل في الحصول على الأجر عن مدة انقطاعه عن العمل إذا قرر وزير العمل إعادته إلى العمل، وذلك بناء على توصيات

اللجنة التي يشكلها للتحقق من وجود الظروف الاقتصادية أو الفنية الموجبة لإنهاء استخدام بعض أو كل العمال. ولكن يمكن أن يفهم ذلك ضمناً باعتبار أن قرار وزير العمل بإعادة العامل إلى العمل يعني عدم وجود مبرر مشروع لإنهاء استخدام العامل، وبالتالي يجب أن يكفل لهذا العامل الأوضاع المالية والوظيفية التي كان ينبغي أن تكون له لو لم ينه استخدامه.

وإذا سلم صاحب العمل بذلك، فإن سؤالا سيطرح عن كيفية حساب الأجر عن مدة الوقف خصوصاً إذا كان أجر العامل يحسب أساساً على أساس العمولة أو القطعة. وهنا نقترح الاستئناس بنص المادة (32) المتعلقة بحساب مكافأة نهاية الخدمة والتي اعتبرت أجر العامل الشهري الذي يتقاضاه على أساس العمولة أو القطعة معادلا لمتوسط ما تقاضاه خلال ألاثني عشر شهراً السابقة لانتهاء الخدمة أو لمجموع خدمته إذا كانت أقل من ذلك.

المبحث الثاني: التعسف في إنهاء الاستخدام

ينتهي عقد العمل محدود المدة بانتهاء مدته، ولا يجوز إنهاؤه بالإرادة المنفردة قبل ذلك إلا في الحالات الواردة حصراً في المادتين (28) و(29) من قانون العمل.[16] وعالجت المادة (26/أ)[17] حقوق العامل الذي أنهي استخدامه قبل انتهاء مدة العقد لغير الأسباب الواردة في المادة (28)، أو الذي ترك العمل لأحد الأسباب الواردة في المادة (29)، حيث منحت العامل جميع حقوقه العمالية، بما في ذلك الأجر عن مدة العقد كاملة. أما في عقود العمل غير محدودة المدة فقد خولت المادة (23) كلاً من طرفي العقد إمكانية إنهائه بشرط إشعار الطرف الآخر بذلك خطياً قبل شهر واحد على الأقل.[18] ويكون إنهاء استخدام العامل من قبل صاحب العمل صراحةً أو ضمناً؛ فعلى سبيل المثال، قد يعني تعيين عامل جديد ليقوم بمهام عامل آخر إنهاء استخدام الأخير إذا لم يحدد له عمل آخر يقوم به.[19]

لقد حصرت محكمة التمييز مفهوم الفصل التعسفي في عقود العمل غير محدودة المدة، نظراً لصياغة نص المادة (25) التي تحدد آثار الفصل التعسفي كما هو موضح لاحقاً، حيث تحيل هذه المادة إلى المادة (32) المتعلقة بمكافأة نهاية الخدمة التي تستحق في عقود العمل غير محدودة المدة.[20]

وهنا تجدر الإشارة إلى أنه إذا ترك العامل العمل بإرادته المنفردة في غير الحالات الواردة في المادة (29)، والتي تعطي للعامل الحق في ترك العمل والمطالبة بحقوقه العمالية بما في ذلك بدل الفصل التعسفي، فلا مجال للقول بوجود التعسف بإنهاء الاستخدام؛[21] إذ إنه يجب أن يقع إنهاء الاستخدام من قبل صاحب العمل أو من يمثله في ذلك[22] للقول بأنه تعسفي أو غير تعسفي. ويلاحظ أن هذا الموقف القانوني منتقد، نظراً لما قد يتعرض له العامل من ضغوط من قبل صاحب العمل تدفعه في نهاية المطاف إلى ترك العمل.[23] لهذا فقد أحسنت محكمة التمييز صنعاً عندما توسعت في تفسير القانون في أحد قراراتها عندما اعتبرت ترك العامل للعمل بسبب تنزيل مستواه الوظيفي من قبيل الفصل التعسفي.[24] إن هذا التوجه يمنع صاحب العمل من التحايل على القانون عن طريق ممارسة الضغوط على العامل لترك العمل. لترسيخ هذا التوجه، نتمنى على المشرع الأردني أن يدرج نصاً في قانون العمل يعطي السلطة الكافية لقاضي الموضوع لتقدير ما إذا كان ترك العمل تحت ضغط صاحب العمل من قبيل الفصل التعسفي.

وتعد نظرية التعسف باستعمال الحق من النظريات الراسخة في القانون المدني، حيث نصت عليها المادة (66) منه.[25] وعلى الرغم من أنه لا مجال في هذه الدراسة لبحث هذه النظرية إلا أنه يجب التأكيد على عدم وجود ما يمنع من الرجوع إليها عند تحديد معيار التعسف في إنهاء استخدام العامل، وهو ما سيتم بحثه في المطلب الأول من هذا المبحث، أما المطلب الثاني فيناقش آثار التعسف في إنهاء الاستخدام.

المطلب الأول: معيار التعسف في إنهاء الاستخدام

يعد صاحب العمل متعسفا في إنهاء الاستخدام إذا لم يوجه إشعارا إلى العامل يخطره برغبته بإنهاء الاستخدام مع التسبيب المناسب؛[26] غير أن الإشعار بحد ذاته لا ينفي التعسف، فقد جرى اجتهاد محكمة التمييز على أن "الإشعار الذي يوجهه رب العمل للعامل طبقاً للمادة (23) من قانون العمل هو لغايات إعفاء رب العمل من مطالبته ببدل قيمة الشهر الوارد في الإشعار، وهي المدة التي منحها القانون للعامل لكي يبحث عن فرصة عمل أخرى، ولا صلة لها بالفصل التعسفي وإن توجيه رب العمل الإشعار للعامل لا يجعل من فصل العامل من العمل فصلاً مبرراً".[27] وإذا كان توجيه الإشعار لا يعني بالضرورة أن الفصل غير تعسفي، فإن فصل العامل دون مبرر يعد بالضرورة فصلاً تعسفياً.[28] لهذا فإن عبء إثبات وجود مثل هذا المبرر يقع على كاهل صاحب العمل.[29]

بالإضافة إلى ذلك، إذا وجه إشعار الفصل إلى العامل دون أن يحتوي على السبب فإنه يجب أن يتم التعامل مع هذا

الفصل على أنه فصل تعسفي.[30] وتتجلى أهمية ذكر سبب الفصل في تحديد ما إذا كان العامل قد فصل لأسباب تعسفية أم لا. و ينبغي أن تتخذ المحكمة قرارها في مدى شرعية أسباب فصل العامل بالاعتماد على الأسباب المذكورة في الإشعار، كما ينبغي ألا تعطي صاحب العمل مجالاً للبحث عن أسباب أخرى لنفي صفة التعسف عن قرار الفصل. على الرغم من أن هذه المسألة لم يتم حسمها في القضاء الأردني، إلا أنها من المبادئ الراسخة في بعض الأنظمة القانونية الأجنبية. فعلى سبيل المثال، في القضية الإنجليزية W. Davis and Sons Ltd. v. Atkins[31] قرر مجلس اللوردات البريطاني بأنه لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل لسبب ما، ومن ثم يبحث عن أسباب أخرى يثيرها عند مقاضاة العامل له.

ولا بد من التنويه إلى أن الهدف من الإشعار هو إعطاء المجال للعامل للبحث عن عمل آخر؛ ويؤكد ذلك ما جاء في المادة (23/جـ) التي منعت صاحب العمل من تشغيل العامل خلال السبعة أيام الأخيرة من مدة الإشعار. في ظل هذا التصور، فإنه يجب أن ترتبط هذه المدة بالوضع الاقتصادي للبلاد؛ وبطبيعة المهنة أيضاً؛ ففي معظم الحالات لا يستطيع العامل في الأردن أن يجد عملاً بديلاً خلال شهر. لهذا نتمنى أن يعاد النظر في مدة الإشعار حتى يتسنى تحديدها من خلال لجنة متخصصة تأخذ بعين الاعتبار طبيعة العمل والعرض والطلب في سوق العمل. فعلى سبيل المثال، تحدد هذه المدة طبقا لقانون علاقات العمل الأسترالي (Workplace Relations Act) وفقاً لمعايير محددة أبرزها سن العامل وأقدميته في العمل، بحيث تتزايد مدة الإشعار مع تزايد الأقدمية في العمل.[32]

يكون إنهاء الاستخدام تعسفياً في حالات ورد النص عليها في قانون العمل. فطبقاً للمادة (27) لا يجوز فصل العاملة، أو توجيه إشعار لها بذلك بعد الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة. كما لا يجوز فصل العامل أثناء قيامه بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية كذلك لا يجوز فصله أثناء إجازته القانونية.[33]

في هذه الحالات لا يكون لصاحب العمل الحق في فصل العامل؛ وعلى هذا الأساس يمكن التمييز بين هذا النوع من الفصل وبين الفصل التعسفي، فالأخير يعني وجود حق لصاحب العمل في الفصل إلا أنه تعسف باستعماله. لكن المادة (25) من قانون العمل والتي تعالج آثار الفصل التعسفي لم تميز بين هذين النوعين من الفصل بل تعاملت معهما على قدم المساواة، وعليه فإن هذا التمييز ليس له أي أثر على الصعيد العملي.

وكما نص المشرع على حالات مانعة من الفصل، فقد نص كذلك على حالات يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل، كما فعل في المادة (28) التي حددت الحالات التي يجوز فيها إنهاء استخدام العامل دون إشعار، وفي المادة (31) التي أعطت المشروعية لإنهاء استخدام العامل لأسباب اقتصادية أو فنية، وكذلك في المادة (35) التي مكنت صاحب العمل من إنهاء استخدام العامل خلال مدة التجربة[34] دون إشعار، أو مكافأة نهاية خدمة.[35]

وفي غير الحالات الوارد ذكرها في قانون العمل، فقد ترك المشرع لقاضي الموضوع سلطة تقدير ما إذا كان الفصل تعسفياً.إلا أن محكمة التمييز اتخذت منهجاً مغايراً، حيث وسعت من دائرة التعسف، وحصرت سلطة صاحب العمل في فصل العامل بالحالات الواردة في المدة (28) على الرغم من أن ما جاء في هذه المادة ليس أكثر من الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل دون إشعار، وليس حالات إنهاء الاستخدام حصراً. وتتضح الحكمة من إعفاء صاحب العمل من توجيه إشعار في أي من الحالات الواردة في المادة (28) بالنظر إلى شدة الأثر الناتج عن بعضها، وما يترتب على ذلك من صعوبة الاستمرار في تشغيل العامل خلال مدة الإشعار. فخطأ العامل الذي يؤدي إلى فصله يحرمه أيضاً من الحق في الإشعار. وفي هذا المعنى، تنص المادة (11) من اتفاقية إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل رقم (158) لسنة 1982 على أن "يكون للعامل الذي سينهى استخدامه الحق في فترة إخطار معقولة أو في تعويض بدلاً عنها، ما لم يثبت ارتكابه خطأً جسيماً؛ أي خطأ لا يكون من المعقول معه أن يطلب من صاحب العمل الاستمرار في استخدام هذا العامل خلال فترة الإخطار".

يتضح من ذلك أنه لا يوجد في المادة (28) من قانون العمل ما يدل على أن حالات إنهاء استخدام العامل قد وردت على سبيل الحصر، بعكس توجه محكمة التمييز في العديد من قراراتها الحديثة. فقد جاء في قرار لها صادر عن هيئة عامة عام 2003 بأن "المستفاد من نص المادة (28) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 أن فصل العامل من عمله يكون مقبولاً في أي حالة من الحالات التي عددتها المادة المذكورة، فإذا ما وقع لغير حالة من هذه الحالات التي نص عليها القانون كان الفصل تعسفياً".[36]

ونرى هذا التوجه منتقداً، حيث أجاز المشرع لصاحب العمل في المادة (31) من قانون العمل إنهاء عقد العمل غير محدود المدة بعد توجيه إشعار بذلك. وبالطبع فإن استعمال

هذا الحق يخضع للقاعدة العامة في التعسف باستعمال الحق، إذ ليس هناك ما يدل على خروج قانون العمل عما ورد في المادة (66) من القانون المدني التي أرست قواعد التعسف باستعمال الحق. وقد كان هذا موقف محكمة التمييز في أحد قراراتها، السابقة لقرار الهيئة العامة السابق الذكر، الذي جاء فيه بأنه "من المقرر في المادة (23/أ) من قانون العمل أن فصل العامل في غير هذه الحالات التي أوردها قانون العمل لا يدل بمجرده أنه فصل تعسفي".[37]

ولا يدل التوجه الحديث لمحكمة التمييز إلا على مزيد من الحماية للعامل التي قد لا تكون مبررة في بعض الأحيان. فعلى سبيل المثال، طبقاً لهذا التوجه، فإن بلوغ العامل سن الستين، وحصوله على راتب من مؤسسة الضمان الاجتماعي، لا يعد مبرراً لإنهاء استخدامه نظراً لأن هذه الحالة ليست من الحالات الواردة في المادة (28). وقد جاء ذلك صراحة في قرار هيئة عامة لمحكمة التمييز حيث أوضحت بأنه "إذا قامت المميزة بفصل المميز ضده لبلوغه الستين من عمره، فإن هذه الحالة لم ترد ضمن الحالات التي حددها القانون على سبيل الحصر مبرراً لفصل العامل، فيكون فصل المدعي استناداً لبلوغه الستين من عمره فصلاً تعسفياً وغير مبرر".[38] ولا شك أن مثل هذا التشدد قد يؤدي إلى صعوبة استخدام عمال جدد نظراً لعدم التمكن من إنهاء استخدام العمال الذين يبلغون سن الستين، مما قد يترتب عليه ارتفاع نسبة البطالة. فالتشدد غير المناسب في حماية العامل قد تنتج عنه آثار سلبية في سوق العمل، وكذلك في إنتاجية المنشآت كما هو مبين في المبحث الأخير.

وتأكيداً على ضرورة ترك السلطة التقديرية لقاضي الموضوع لتحديد ما إذا كان إنهاء استخدام العامل تعسفياً دون تحديد أسباب إنهاء الاستخدام على سبيل الحصر، فقد جاءت التوصية رقم (119) لمنظمة العمل الدولية بمعيار فضفاض لتحديد المقصود بالفصل التعسفي، حيث نصت على أنه "لا يمكن إنهاء عقد العمل إلا إذا كان هناك سبب مشروع يكون مرتبطاً إما بقدرة العامل على العمل أو بسلوكه إزاء عمله أو لأسباب تطلبها المشروع ذاته وما عدا ذلك فإن صاحب العمل يكون متعسفاً في استعمال حق الإنهاء".

المطلب الثاني: آثار التعسف في إنهاء الاستخدام

تنص المادة (25) من قانون العمل على أنه "إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو دفع تعويض له بالإضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين(32) و(33) من هذا القانون على أن لا يقل مقدار هذا التعويض عن أجور ثلاثة أشهر ولا يزيد على ستة أشهر ويحتسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل".

وفي تحديد مقدار التعويض المناسب يجب النظر إلى أقدمية العامل أو خبرته والفترة الزمنية التي يحتاجها تقديراً لإيجاد عمل بديل وعدد الأشخاص الذين يعيلهم وكذلك ما لحقه من ضرر معنوي.[39] ففي القانون الإنجليزي مثلا، يؤخذ بعين الاعتبار، لغايات تقدير التعويض: فقدان الدخل، والخسارة المالية المتوقعة خلال مدة الانقطاع عن العمل بما في ذلك النفقات التي يتكبدها الشخص في البحث عن عمل، وأية خسائر أخرى ناتجة عن الفصل التعسفي كتلك الخاصة بسمعته إذا كانت طريقة إنهاء استخدامه مسيئة لسمعته.[40]

فالتعويض عن التعسف في إنهاء الاستخدام أمر لا جدال فيه، إلا أن الحكمة من حصر التعويض ضمن نطاق معين ليست واضحة؛ فالتعويض لا يهدف إلى عقاب صاحب العمل، بل إلى جبر الضرر الذي لحق بالعامل نتيجة الفصل التعسفي. والأصل في التعويض أن يقاس بمقدار الضرر الواقع فعلاً، ولهذا ينبغي التخلي عن حصر التعويض في نطاق معين، وإعطاء مجال أوسع للقاضي في تقدير التعويض.[41] فعلى سبيل المثال، في القانون الأمريكي النموذجي لإنهاء العمل (The Model Employment Termination Act) والذي تم تبنيه من قبل مجلس توحيد قوانين الولايات، تم تحديد أجر مدة (36) شهراً كحد أقصى لتعويض العامل عن فترة الانقطاع عن العمل،[42] وفي ظل الوضع الاقتصادي في الولايات المتحدة فمن غير المتوقع أن ينقطع العامل عن العمل لفترة طويلة، مما يؤكد أن مثل هذا التعويض يغطي الضرر الذي يلحق بالعامل خلال مدة الانقطاع عن العمل.

وحصر التعويض في نطاق معين لا يمنع الأطراف من الاتفاق على تسوية لمقدار التعويض، إلا أنه في مثل هذه الحالة لا يجوز الجمع بين التعويض الرضائي والتعويض المقرر بنص المادة (25) السابقة الذكر؛ فقد أوضحت محكمة التمييز في قرار حديث لها بأنه إذا رتب صاحب العمل تعويضاً رضائياً للعمال المنهي خدماتهم فلا يجوز الجمع بين هذا التعويض والتعويض القضائي عن الفصل التعسفي.[43]

بالإضافة لهذا التعويض، يتقاضى العامل بدل إشعار في حالة عدم توجيه إشعار إنهاء الاستخدام، ويتقاضى كذلك مكافأة نهاية الخدمة إذا لم يكن خاضعاً لأحكام الضمان

الاجتماعي،[44] بالإضافة إلى الحقوق المترتبة له في صناديق الادخار والتوفير والتقاعد،[45] وبدل العمل الإضافي والعطل والإجازات، وأية حقوق أخرى تترتب له بموجب عقد العمل.

وللمحكمة سلطة تقديرية في إعادة العامل إلى العمل، بدلاً من الحكم له بالتعويضات السابقة الذكر، لكن يجب التأني قبل إصدار مثل هذا القرار، خصوصاً فيما يتعلق بالمنشآت الصغيرة التي يتسم فيها سير العمل بالاتصال المباشر بين صاحب العمل والعامل. إن قرار إعادة العامل إلى العمل في مثل هذه الحالات قد يخلق نوعاً من الارتباك في التعامل بين العامل وصاحب العمل، مما قد يؤثر سلباً في إنتاجية المنشأة.[46] لهذا نجد أن المشرع قد حصر إمكانية المطالبة بالعودة إلى العمل بمدة ستين يوماً من تاريخ فصل العامل. وتجدر الإشارة إلى أن هذه المدة لا تنطبق على باقي المطالبات العمالية الناتجة عن الفصل التعسفي وإن كان ظاهر النص يوحي بذلك، فقد جاء في قرار لمحكمة التمييز بأنه "لا يصح القول بأن دعوى العامل للمطالبة ببدل الفصل التعسفي تتقادم بمرور ستين يوماً من تاريخ فصله إذ إن ما قصده المشرع في المادة (25) من قانون العمل أنه يجوز للمحكمة أن تصدر أمرها إلى رب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي في حالة إقامته دعواه خلال ستين يوماً من تاريخ فصله أما إذا تراخى العامل عن إقامة دعواه إلى ما بعد مرور ستين يوماً على تاريخ فصله فإنه ليس للمحكمة أن تصدر أمرها بإعادته إلى عمله وإنما تستمر في رؤية دعواه للفصل فيها والحكم لها بما يستحقه من حقوق حسب أحكام قانون العمل فيما إذا كانت دعواه قد قدمت قبل مرور سنتين من تاريخ نشوء حقه بالمطالبة بالحقوق التي تضمنتها دعواه".[47]

وتجدر الإشارة هنا إلى أن المادة (25) لم تشر إلى وجوب دفع أجر العامل خلال مدة توقفه عن العمل إذا ما قضت له المحكمة بالعودة إلى العمل. وبما أن إعادة العامل إلى العمل يجب أن تضعه في نفس الوضع المالي الذي كان يمكن أن يكون فيه لو لم يتم إنهاء استخدامه، فانه ينبغي تكليف صاحب العمل بدفع أجر العامل عن مدة التوقف عن العمل.[48] وعليه نتمنى أن تعدل صياغة المادة (25) ليمنح العامل الأجر عن فترة التوقف عن العمل.

المبحث الثالث: أهمية الموازنة بين مصالح العامل ومصالح صاحب العمل في تحديد مستوى الحماية القانونية ضد إنهاء الاستخدام

يتضح مما سبق أن إنهاء الاستخدام بإرادة صاحب العمل لا يشكل بالضرورة مخالفة للقانون تترتب عليها التزامات في ذمة صاحب العمل لا سيما إذا كان لهذا الإنهاء سبباً ينفي عنه صفة التعسف باستعمال الحق. لكن يبقى التساؤل عما إذا كان ينبغي أن يسبق إنهاء الاستخدام نوع من العقوبة لحث العامل على الوفاء بالتزاماته لتجنب إنهاء الاستخدام. فإذا كانت حماية العامل توفر الاستقرار الوظيفي من جهة، وإذا كان منح صاحب العمل الحرية المطلقة في إنهاء الاستخدام يحث العامل على التفاني في الإنتاج من جهة أخرى، فإنه لا بد من الموازنة بين هذه المصالح المتعارضة للوصول إلى مستوى الحماية العمالية المطلوبة. ولتحقيق ذلك يناقش المطلب الأول مدى أهمية التدرج العقابي وضرورة تبنيه في قانون العمل أما المطلب الثاني فيبحث في كيفية تحقيق التوازن بين التشدد والتخفيف في الحماية القانونية للعامل.

المطلب الأول: التدرج العقابي وضرورة تبنيه في قانون العمل

لا يوجد في قانون العمل ما يشير إلى التدرج العقابي، باستثناء ما ورد في المادة (28/ب) من وجوب إنذار العامل كتابةً مرتين قبل فصله بسبب مخالفته النظام الداخلي للمؤسسة. فعلى سبيل المثال، أناط المشرع بصاحب العمل إمكانية إنهاء استخدام العامل لعدم وفائه بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل دون التمييز بين ما إذا كان الإخلال بتنفيذ الالتزام جوهرياً أم بسيطاً،[49] مكرراً أم غير مكرر، مع أن الإخلال البسيط في تنفيذ الالتزام يمكن أن يعالج عن طريق تنبيه العامل أو إنذاره. وجدير بالذكر أن عدم وفاء العامل بأحد التزاماته لمرة واحدة دون تكرار أو إهمال يجب أن لا يكون سبباً لإنهاء الاستخدام[50] لما قد يترتب على ذلك من مضار وخيمة لا تقتصر فقط على فقدان العامل لدخله، بينما تتعداه إلى الإضرار بسمعته، وفقدانه لمزايا أقدميته بالعمل، وصعوبة حصوله على عمل بديل بالمستوى ذاته، خصوصاً إذا سوغ صاحب العمل إنهاء استخدامه بعدم الكفاءة.

فالتدرج العقابي يعود بالنفع على كل من العامل وصاحب العمل، فهو يحمي العامل من إنهاء الاستخدام ويضمن الحصول على إنتاجية أفضل، فالعامل الذي يعاقب بالتنبيه أو الإنذار، يسعى دوماً إلى تفادي تكرار الخطأ لتجنب العقوبة الأشد. وإذا كانت الغاية النهائية هي ضمان إنتاجية جيدة، فإن التدرج العقابي سيؤدي بالتأكيد إلى حث العامل على رفع سوية عمله وبالتالي تحقيق الغاية المنشودة.

لقد أصبح التدرج العقابي مبدأ راسخاً في بعض الدول،

ففي القانون الألماني لا يجوز فصل العامل إذا كان بالإمكان تجنب الفصل بأية وسيلة أخرى، مثل: نقل العامل إلى موقع عمل آخر، أو إيقاع عقوبة أخف. كما استندت هيئات التحكيم الأمريكية على مبدأ التدرج في العقوبة، باعتبار أن العقوبة جزء من تهذيب العامل، وليس هدفاً للإضرار به.[51] وكذلك اشترطت المادة (40) من قانون العمل الفلسطيني رقم (4) لسنة 2000 أن ينذَر العامل إذا أخل بتنفيذ التزاماته قبل الوصول إلى مرحلة الفصل النهائي من العمل.

ويمكن أن يتمثل التدرج العقابي بعدد من العقوبات مثل: التنبيه، والإنذار، والغرامة، والحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها، والوقف عن العمل، والنقل إلى عمل آخر، وأخيراً الفصل.[52] على الرغم من أن المشرع قد أشار إلى بعض هذه العقوبات عندما ألزم صاحب العمل في المادة (55) من قانون العمل بوضع نظام داخلي لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه مخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل، وكذلك في المادة (48) التي نظمت إيقاع عقوبتي الغرامة والوقف عن العمل،[53] إلا أنه لا يوجد ما يشير إلى إلزام صاحب العمل بتبني تدرج عقابي. إن تبني مثل هذا التدرج العقابي يحتاج إلى تعديل قانون العمل الأردني، فمثلا، لا يستطيع صاحب العمل إصدار عقوبة النقل إلى عمل في درجة أدنى نظراً لصراحة نص المادة (29/جـ) التي تمنع إصدار مثل هذه العقوبة. كما أن نقل العامل إلى عمل مختلف قد يصطدم مع نص المادة (17) التي منعت صاحب العمل من إلزام العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه.[54]

إن امتناع العامل عن تنفيذ التزاماته العقدية بلا مبرر، يعد بلا شك سبباً مشروعاً لإنهاء استخدامه. أما إذا كان الامتناع ناتجاً عن عدم قدرة العامل على القيام بالعمل بسبب إدخال تكنولوجيا حديثة على خط الإنتاج، فهل يمكن لمبدأ التدرج في العقوبة أن يلعب دوراً في التعامل مع هذه الحالة؟ إن نقل العامل إلى عمل آخر قد يمنح العامل فرصة الاستمرار في العمل مع عدم المساس بالإنتاجية. ولهذا فإننا نتمنى على المشرع الأردني أن يدرج نصاً في قانون العمل يتيح لصاحب العمل نقل العامل في مثل هذه الحالة، كما يتيح للمحكمة البحث فيما إذا حاول صاحب العمل تجنب فصل العامل من خلال وسائل أخرى كنقله، أو من خلال دورات تدريبية تمكن العامل من تنمية مهاراته، والإلمام فيما يستجد من تكنولوجيا أو وسائل إنتاج حديثة. وليس ذلك بالمنهج الغريب على قانون العمل، فالمادة (14) منه منعت صاحب العمل من إنهاء استخدام العامل بسبب العجز الدائم الناتج عن إصابة عمل، إذا كان من الممكن تشغيله في عمل آخر يناسب حالته. وقياساً عليه، إذا كان العامل قادراً على الوفاء بالتزاماته عند البدء في العمل، ولكنه عجز عن ذلك لاحقاً بسبب المستجدات في وسائل الإنتاج، فينبغي نقل هذا العامل إلى عمل آخر يناسبه. فالنقل، وإن كان لا يعد هنا عقوبة نظراً لعدم ارتكاب العامل مخالفة ما، إلا أنه يعد وسيلةً مانعة أو سابقة على إنهاء استخدام العامل. وعليه يمكن إدراجه في نطاق التدرج العقابي حتى لا يتاح المجال لصاحب العمل للتساهل في إنهاء استخدام العامل لعدم قدرته على إنجاز العمل نتيجةً للمستجدات في العمل.

وبناء على ما سبق، فإننا نتمنى على محكمة التمييز أن تعيد النظر في توجهها بخصوص فصل العامل بسبب تدني كفاءته. وملخص هذا التوجه أن "عدم كفاية العامل للعمل وعدم قدرته على الوفاء بالتزاماته المترتبة عليه بموجب عقد العمل يعتبر مأخذاً مشروعاً لإنهاء عقد العمل طبقاً لنص المادة (28) من قانون العمل".[55] ونرى بأنه يجب أخذ أسباب عدم الكفاءة بعين الاعتبار، حيث يجب التمييز بين عدم الكفاءة الناتجة عن التطور التكنولوجي المتسارع، وبين عدم كفاءة العامل أساساً عند البدء بالعمل. ففي الحالة الأخيرة، لا شك أن العامل مخل بالتزامه ويمكن إنهاء استخدامه، أما في الحالة الأولى فيجب التحقق من أن صاحب العمل قد أتاح للعامل فرصة تطوير مهاراته، والتعامل مع المستجدات في العمل، ذلك أنه يجب أن يكون من حق العامل الحصول على فرصة تعلم الوسائل الحديثة التي أدخلها صاحب العمل على المنشأة للحصول على المنتجات ذاتها بفاعلية أعلى وكلفة أقل. وكما ذكرنا سابقاً، فإن إنهاء الاستخدام يجب أن يكون الملاذ الأخير الذي يلجأ إليه صاحب العمل إذا فشل في تشغيل العامل في عمل يناسب قدراته.

وإذا كان التدرج العقابي يحقق حماية للعامل، ويضمن إنتاجية جيدة، فإنه لا ضير من الإبقاء على الفصل المباشر دون سابق إنذار، إذا كان الخطأ الذي ارتكبه العامل جسيماً إلى درجة لا تمكن من استمراره في العمل، وذلك لعدم إمكانية معالجة خطئه، مثل إفشاء سر مهني جوهري يخل في ميزان التنافس التجاري أو ارتكاب جناية أو جنحة تمس الشرف والأخلاق العامة.

المطلب الثاني: بين التشدد والتخفيف في حماية العامل

إن توفير الحماية القانونية للعامل ضد إنهاء الاستخدام يزيد من الشعور بالاستقرار الوظيفي ويشجع الإقبال على القطاع الخاص. كما أن لهذه الحماية تأثيراً إيجابياً على إدارة

الموارد البشرية لضمان الحماية القانونية للمنشأة ضد المطالبات العمالية الناشئة عن الفصل التعسفي أو إنهاء الاستخدام لأسباب اقتصادية أو فنية. ففي دراسة مسحية أجراها Harding في استراليا وجد أن قانون الفصل التعسفي (Unfair Dismissal Act) قد أجبر المؤسسات على تطوير نظام إدارة الموارد البشرية لديها بما يكفل العدالة والشفافية في التعامل مع العمال ذوي الإنتاجية المتدنية عن طريق توثيق إنتاجية كل عامل بتقارير دورية.[56] وليس أدل على ضرورة توفر الحماية العمالية ضد إنهاء الاستخدام، من التغير الملحوظ في توجه بعض الدول التي لا تمنح مثل هذه الحماية. فالقاعدة العامة في الولايات المتحدة الأمريكية تقضي بأنه يمكن إنهاء الاستخدام، سواء وجد سبب لذلك أم لم يوجد، وهو ما يعرف بمبدأ العمل بناء على إرادة الأطراف (Employment-at-will). ولكن هذه القاعدة بدأت تتآكل من خلال الاستثناءات القضائية التي ظهرت في معظم الولايات، والتي تتلخص في إنهاء الاستخدام الذي يتعارض مع النظام العام (Public Policy) أو الذي يتعارض مع عقد ضمني (Implied Contract) أو الذي يتعارض مع مبدأ حسن النية والتعامل العادل (Good Faith and fair Dealing).[57]

كما فُعلت هذه الحماية في الولايات المتحدة الأمريكية من خلال عقود العمل الجماعية (Collective Bargaining Agreements) التي يمكن من خلالها ضمان الحماية الكافية لفئة معينة من العمال بشكل يناسب ظروف عملهم. وتبرم هذه العقود عادة بين جمعيات أصحاب العمل واتحادات العمال.[58] ولا شك أن عقد العمل الفردي يمكن أن يكون خير وسيلة لتحديد الحماية المناسبة للعامل، إلا أن اختلال التوازن فيما بين العامل وصاحب العمل في معظم الحالات، والمتمثل في سعي العامل في الحصول على العمل وقدرة صاحب العمل على فرض الشروط التي تناسبه، يؤدي إلى عرقلة توفير الحماية المناسبة من خلال عقد العمل الفردي.

لكن التشدد في حماية العامل ضد إنهاء الاستخدام له بعض الآثار السلبية؛ ففي دراسة Harding المشار إليها سابقاً، يتضح أن التشدد في الحماية العمالية يقلل من فرص العمل خصوصاً لدى الفئات الشبابية الأقل خبرة،[59] وينتج ذلك عن الانتقائية التي ينتهجها أصحاب العمل في اختيار العمال. إذ إن صاحب العمل، في ضوء التشدد في الحماية العمالية، سيلجأ إلى طلب الخبرات والمؤهلات العمالية العالية للتأكد من كفاءة الشخص المنوي استخدامه، كما قد يلجأ إلى التركيز على عقود العمل محدودة المدة في تشغيل منشآته،[60] ومن المعروف أن هذا النوع من العقود لا يساعد العامل على بناء مهنة في مناخ من الاستقرار الوظيفي لعدم ضمان تجديد العقد في نهاية مدته. كما قد يزيد التشدد في الحماية العمالية من نسبة إنهاء الاستخدام خلال مدة التجربة لعدم تحقيق العامل للشروط الانتقائية العالية المستوى التي يفرضها صاحب العمل على العمال الجدد، وذلك لصعوبة إنهاء استخدام أي عامل بعد اجتيازه مدة التجربة.[61]

وغني عن القول أيضاً بأن التشدد في الحماية العمالية تؤدي أحياناً إلى زيادة التكلفة التشغيلية للمنشأة إذا ما شملت هذه التكلفة ما يتكبده صاحب العمل من التزامات مالية في مواجهة العامل المنهي استخدامه. وقد يدفع هذا بصاحب العمل إلى الحد من الأجور أو عدم تشغيل عمال جدد، مما يكون له أثر سلبي على سوق العمل. فعلى سبيل المثال، تصل تكلفة الحماية العمالية ضد الفصل التعسفي في أستراليا إلى 0.2% من الناتج المحلي الإجمالي (GDP).[62]

ومما لا شك فيه أن توجه المشرع في تبني مستوى الحماية القانونية للعامل يجب أن يرتبط بالوضع الاقتصادي للدولة. فعلى الرغم من تدني مستوى الحماية القانونية للعامل في الولايات المتحدة الأمريكية، إلا أن نسبة البطالة منخفضة. ففي مقارنة أجرتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (The Organisation for Economic Co-operation and Development) بين البرتغال والولايات المتحدة الأمريكية وجدت أن الحماية القانونية للعامل في البرتغال تفوق بشكل كبير ما هو متوفر للعامل من حماية في الولايات المتحدة الأمريكية، إلا أنها وجدت في الوقت ذاته أن ثلث العمال المفصولين في البرتغال ينتظرون سنة أو أكثر للحصول على عمل بالمقارنة مع 10% في الولايات المتحدة الأمريكية.[63]

كما أن توفر التأمين ضد البطالة يلعب دوراً بارزاً في تحديد مستوى الحماية القانونية ضد إنهاء الاستخدام. فإذا توفر مثل هذا التأمين، فلا مبرر للحد من سلطة صاحب العمل في إنهاء استخدام العامل، نظراً للآثار السلبية السابقة الذكر. إن هذا النوع من التأمين مرهق لخزينة الدولة مما يستدعي البحث عن مصادر لتمويله، أو حلول بديلة له. ففي النمسا مثلا ألزم صاحب العمل منذ عام 2003 بالمساهمة بنسبة 1.54% من راتب كل عامل في صندوق خاص مخصص لمساعدة العامل في حالة إنهاء استخدامه، ويكون العامل مخير بين السحب من الصندوق، أو الإبقاء على رصيده فيه لينتقل معه إلى عمله الآخر.[64] إن مثل هذا التوجه يلائم الوضع الاقتصادي في الأردن لأن توفير تأمين ضد البطالة قد يكون مرهقاً لخزينة الدولة.

ولا يجوز أن يوفر التأمين المقترح دخلاً عالياً للعمل

خلال فترة انقطاعه عن العمل حتى لا يتهاون العامل في البحث عن عمل. ولتفادي هذا الأثر السلبي فقد لجأت الدنمارك، على سبيل المثال، إلى إلزام العامل الذي يتقاضى مبلغاً من الدولة، كتأمين خلال فترة الانقطاع عن العمل، بالخضوع إلى برامج تؤهلهم للحصول على عمل؛ من هذه البرامج: دورات تدريبية متخصصة، ومؤهلات علمية، وإرشادات حول كيفية البحث عن عمل. وعلى الرغم من النجاح الملحوظ الذي حققته الدنمارك بهذه الوسيلة، إلا أنه قد يكون من الصعب استعمال الوسيلة نفسها في بعض الدول الأخرى نظراً لتكلفتها الباهظة. ففي الدنمارك استهلكت هذه البرامج 5% من الناتج المحلي الإجمالي.[65] لكن في الأردن، وفي ظل عدم توفير التأمين ضد البطالة من قبل الدولة، فلا بد من التركيز على الدورات التدريبية التي تنمي مهارات العامل، ليس من أجل الحصول على عمل فحسب، لكن للمحافظة على عمله عن طريق مواكبة التقدم التكنولوجي وتطوير كفاءته الإنتاجية. فتقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، المشار إليه سابقاً، يبين أن زيادة 10% في الوقت الذي ينفقه الشاب على التعليم والتدريب، يؤدي إلى زيادة احتمالية حصوله على عمل بنسبة 0.4%، أو تقليل احتمالية فصله من عمله بنسبة 0.2%.[66] ناهيك عن فوائد الدورات التدريبية في تقليص الآثار السلبية الناتجة عن إفلاس أو إغلاق بعض المنشآت. فقد بين تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أن من يحصل على دورات تدريبية في السنة السابقة لإغلاق المنشأة تكون احتمالية حصوله على عمل جديد أعلى بنسبة 10% من نظرائه غير الحاصلين على مثل هذه الدورات التدريبية.

وإدراكاً لأهمية هذه البرامج التدريبية فإن مؤسسة التدريب المهني الأردنية تلعب دوراً بارزاً في تنمية المهارات العملية لدى العاطلين عن العمل من اجل رفد السوق بالكفاءات اللازمة، ولكن بالطبع يجب ألا تختصر البرامج التدريبية على من يبحث عن عمل، بل يجب أن تشمل أيضاً من هو على رأس عمله، من أجل مساعدته في مواكبة المستجدات في نطاق عمله. من هنا لا بد من تشجيع أصحاب العمل على عقد مثل هذه البرامج التدريبية، ويمكن أن يتمثل هذا التشجيع في إدخال تكلفة هذه البرامج ضمن الإقتطاعات الضريبية كما هو الوضع في النمسا على سبيل المثال. ويمكن أيضاً تشجيع العمال على دخول هذه البرامج التدريبية من خلال ما يعرف بالمؤهل على أساس الكفاءة (Competence-Base Qualification System) الذي يمنح العامل، الحاصل على دورات تدريبية ولديه خبرة عملية مناسبة، فرصة الحصول على مؤهل علمي من خلال امتحانات قدرات خاصة دون الحاجة إلى دراسة أكاديمية لفترة زمنية محددة.[67]

الخاتـمـة

نتائج وتوصيات

منح المشرع صاحب العمل الحق في إنهاء أو تعليق كل أو بعض عقود العمل إذا كان ذلك ضروريا لمواجهة ظروف اقتصادية أو فنية طارئة أحاطت بعمله. إلا أن المشرع قد أغفل إلزام صاحب العمل باستشارة ممثلي العمال، كما أنه لم يلزمه بإخطار وزير العمل بمثل هذه الظروف قبل إنهاء استخدام العمال. ولا شك أن استشارة ممثلي العمال في غاية الأهمية، لما ينبثق عنها من حلول عملية تهدف إلى تقليص الآثار السلبية الناجمة عن إنهاء الاستخدام. كما أن إخطار وزير العمل بمثل هذه الظروف قبل إنهاء استخدام العمال من الممكن أن يساعد في إيجاد بعض الإجراءات التحفظية التي قد تقلل من الأضرار الناجمة عن هذه الظروف. إن مثل هذه الثغرة القانونية تمنح صاحب العمل فرصة إنهاء استخدام بعض العمال الذين يمكن الإبقاء عليهم، مع تغيير طفيف في طبيعة عملهم، كما أنها تترك لصاحب العمل اختيار من يرغب بفصله من العمال دون الالتزام بانتهاج منهجية موضوعية في الاختيار. وبناء عليه، يجب التوسع في مهام اللجنة التي يشكلها وزير العمل للتحقق من وجود الظروف الاقتصادية والفنية لبسط رقابتها على كيفية اختيار العمال. وفي الوقت ذاته يجب عدم التوسع في تفسير الظروف الاقتصادية أو الفنية باعتبار أن إنهاء عقود العمل لهذه الأسباب هو استثناء جاء لمواجهة ظروف طارئة، لهذا نتمنى على محكمة التمييز أن لا تجعل إعادة الهيكلة بحد ذاتها من ضمن الأسباب الواردة في المادة (31) التي تتيح لصاحب العمل إنهاء استخدام العمال إلا إذا كانت ناتجة عن ظروف اقتصادية أو فنية بالمعنى المقصود في هذه المادة.

وإذا كان إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية له ما يبرره، فإن عدم فرض نوع من التعويض لجبر الضرر الذي قد يلحق بمن ينهى استخدامه يشكل قصوراً في الحماية القانونية للعامل. فمن ينهى استخدامه لمثل هذه الأسباب يستحق تعويضاً يقدر بمقدار الضرر الذي لحق بالعامل، وتؤخذ بعين الاعتبار هنا طبيعة العمل، والفترة المتوقعة لإيجاد عمل بديل. كما يجب أن يلزم صاحب العمل بدفع أجر العامل عن مدة الانقطاع إذا قرر وزير العمل إعادة العامل إلى العمل في ضوء توصيات اللجنة التي يشكلها للتحقق من

وجود الظروف الاقتصادية أو الفنية.

في الظروف الطبيعية، أجاز قانون العمل لصاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدود المدة بعد إشعار العامل بذلك إذا كان لذلك مبرر ينفي صفة التعسف باستعمال هذا الحق. ويعد من قبيل التعسف إنهاء استخدام العامل دون توجيه إشعار، أو دون ذكر سبب إنهاء الاستخدام في الإشعار. تجدر الإشارة إلى أن مدة الإشعار جاءت لتمكين العامل من البحث عن عمل، لذا فان تحديدها بشهر في قانون العمل قد يكون مجافياً للعدالة إذا ما أخذنا بعين الاعتبار أن العامل في الأردن يحتاج على الأرجح إلى أكثر من ذلك لإيجاد عمل بديل.

وقد اعتبرت محكمة التمييز أن إنهاء عقد العمل غير محدود المدة لغير الأسباب الواردة في المادة (28) هو من قبيل الفصل التعسفي، على الرغم من أن ما جاء في هذه المادة ليس أكثر من ذكر للحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل دون إشعار، وليس حصراً للحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل. إن تقدير ما إذا كان صاحب العمل متعسفاً في قرار فصل العامل هي مسألة واقع تخضع لتقدير قاضي الموضوع، إذ ليس في قانون العمل ما يشير إلى الخروج عن قاعدة التعسف باستعمال الحق الوارد في القانون المدني. ومما يستحق الذكر أن حصر التعويض عن الفصل التعسفي في حدود معينة بالصورة الواردة في قانون العمل لا ينسجم مع غاية التعويض المتمثلة في جبر الضرر، فالتعويض يجب أن يحسب في ضوء ما لحق بالشخص من خسارة ناتجة عن الفصل التعسفي. كما أجاز القانون للمحكمة إعادة العامل إلى العمل، إذا ثبت تعسف صاحب العمل ورفع العامل دعواه خلال (60) يوماً من تاريخ ترك العمل، دون الإشارة إلى حق العامل في الأجر عن مدة الانقطاع عن العمل. لا شك أن إعادة العامل إلى العمل يجب أن تتضمن وضعه في الوضع المالي الذي كان ينبغي أن يكون فيه لو لم ينه استخدامه.

إن المطالبة بأي من هذه الحقوق العمالية مرتبط بترك العامل للعمل بناء على طلب صاحب العمل. أما إذا ترك العامل العمل بإرادته المنفردة في غير الحالات الواردة في المادة (29) فلا تحق له المطالبة بالتعويض عما لحقه من ضرر ناتج عن ذلك. ويجب أن يعامل ترك العامل للعمل نتيجة للضغوط التي يمارسها صاحب العمل عليه معاملة الفصل التعسفي؛ إذ إن ممارسة مثل هذه الضغوط هو إنهاء لاستخدام العامل بشكل غير مباشر.

وتجدر الإشارة إلى أن قانون العمل لم يتبن التدرج العقابي حيث أجاز لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل في أي من الحالات الواردة في المادة (28) دون النظر إلى جسامة مخالفة العامل، أو إلى إمكانية ضمان عدم تكرار العامل للخطأ من خلال عقوبة أقل حدة. إن التدرج العقابي، ابتداء بالتنبيه، فالإنذار، فالغرامة، فالحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها، فالوقف عن العمل، فالنقل وانتهاء بالفصل، يزيد من شعور العامل بالاستقرار الوظيفي؛ ذلك أن محاولة العامل تجنب تكرار الخطأ لتفادي العقوبة الأشد تدفع به إلى رفع سوية الإنتاج وضمان مستوى أعلى من الكفاءة. لكن الأخذ بهذا النظام يتطلب تعديل بعض نصوص قانون العمل، خصوصاً فيما يتعلق بإمكانية تغيير طبيعة عمل العامل أو نقله كما يتطلب أيضاً إدراج نصوص إضافية خاصة بإيقاع عقوبة التنبيه أو الإنذار بدرجاته المتفاوتة وكذلك عقوبتي النقل والحرمان من العلاوة السنوية.

كما أن توفير الحماية القانونية المناسبة للعامل ضد إنهاء الاستخدام يشجع صاحب العمل على تطوير إدارة الموارد البشرية لديه بشكل يضمن نوعاً من الشكلية في توثيق مدى التزام العامل بتنفيذ ما يسند إليه من مهام. إلا أن التشدد في مثل هذه الحماية قد يؤدي إلى بعض الآثار السلبية نذكر منها: أولاً، زيادة درجة انتقائية صاحب العمل في اختيار من يعمل لديه، لضمان حصوله على الكفاءات المطلوبة وبالتالي تجنب إنهاء استخدام العامل وتفادي المساءلة القانونية. وهذه الانتقائية تؤدي إلى زيادة نسبة البطالة بين الشباب ذوي الخبرات المتوسطة. ثانياً، اعتماد صاحب العمل على عقود العمل محدودة المدة، التي لا تمنح العامل الشعور بالاستقرار الوظيفي. ثالثاً، زيادة تكلفة الإنتاج الناتجة عن التزامات صاحب العمل المالية في مواجهة العامل المنهي استخدامه. لذا، فإنه ينبغي عدم المبالغة في حماية العامل وانتهاج منهج يضمن رفع سوية أداء العامل ويمنحه نوعاً من الاستقرار الوظيفي في آن واحد. مثل هذا المنهج قد يأخذ شكل البرامج التدريبية للعمال والعاطلين عن العمل مع توفير نوع من التأمين ضد البطالة. إن الأخذ بمثل هذا التوجه قد يحقق نجاحاً في توفير مناخ صحي لإنتاجية العامل بشكل أفضل من التشدد في حمايته عن طريق منع إنهاء استخدامه إلا في حالات محددة على سبيل الحصر.

في النهاية، فإننا نؤكد ضرورة تطوير قانون العمل بما يضمن تحقيق الحماية القانونية للعامل مع عدم المساس بسلطة صاحب العمل في إدارة الموارد البشرية لديه. فيما يلي نستعرض أهم التوصيات المبنية على النتائج آنفة الذكر آملين أن تلقى اهتمام المشرع في سعيه لتطوير قانون العمل.

أولاً: إضافة فقرة جديدة إلى نص المادة (31) تلزم

صاحب العمل باستشارة ممثلي العمال قبل إنهاء استخدام أي من العمال لأسباب فنية أو اقتصادية.

ثانياً: تعديل نص المادة (31/أ) لإلزام صاحب العمل بإخبار وزارة العمل بالظروف الاقتصادية أو الفنية قبل إنهاء استخدام أي من العمال لهذه الأسباب.

ثالثاً: إضافة فقرة جديدة إلى نص المادة (31) تلزم صاحب العمل بانتهاج منهج موضوعي، مبني على أقدمية العامل وطبيعة عمله، في اختيار العمال الذين ينوي إنهاء استخدامهم لأسباب اقتصادية أو فنية.

رابعاً: إضافة فقرة جديدة إلى نص المادة (31) تلزم صاحب العمل بدفع أجر العامل عن مدة الوقف عن العمل إذا قرر وزير العمل إعادة هذا العامل إلى العمل بناء على توصيات اللجنة التي يشكلها للتحقق من وجود الظروف الاقتصادية أو الفنية.

خامساً: إضافة مادة جديدة إلى قانون العمل تلزم صاحب العمل بتعويض العامل المنهي استخدامه لأسباب اقتصادية أو فنية عما لحقه من ضرر نتيجة لذلك.

سادساً: إعادة النظر في مدة الإشعار بشكل يمكن السلطة التنفيذية من تحديدها بالنظر إلى فرصة العامل بالحصول على عمل جديد في ضوء سوق العمل وطبيعة مهنة العامل.

سابعاً: تعديل نص المادة (23/أ) لإلزام صاحب العمل صراحة بعدم إنهاء عقد العمل الفردي غير محدود المدة دون توفر سبب جوهري ينفي صفة التعسف باستعمال الحق.

ثامناً: تعديل نص المادتين (23) و(28) بما يكفل تبني التدرج العقابي في قانون العمل.

تاسعاً: تعديل نص المادة (25) بحذف نطاق التعويض وترك تحديده لقاضي الموضوع بما يضمن جبر الضرر الناتج عن إنهاء الاستخدام.

عاشراً: إضافة فقرة جديدة إلى المادة (25) تعطي للقاضي القدرة على إلزام صاحب العمل بدفع أجر العامل عن مدة الانقطاع عن العمل إذا حكم القاضي بإعادة العامل إلى العمل.

حادي عشر: إضافة فقرة جديدة للمادة (29) تعطي للعامل الحق في ترك العمل مع الاحتفاظ بحقوقه العمالية إذا مارس صاحب العمل ضغوطاً على العامل لإجباره على ترك العمل.

الهوامش

(1) تنص المادة (31/أ) من قانون العمل، المعدلة في القانون رقم 11 لسنة 2004، على ما يلي: "إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائيا عن العمل مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل أو تعليقها كلها أو بعضها، فعليه تبليغ الوزير خطيا معززا بالأسباب المبررة لذلك". انظر تمييز حقوق رقم 99/2383، مجلة نقابة المحامين، 2002، ص962.

(2) لا تنطبق المادة (31) من قانون العمل على إنهاء الاستخدام بسبب القوة القاهرة. لهذا قد يلجأ صاحب العمل إلى التهرب من الإجراءات التي تفرضها هذه المادة عن طريق الادعاء بوجود قوة قاهرة كأزمة اقتصادية حادة تمر بالبلاد. انظر همام، قانون العمل - عقد العمل الفردي، ص546-548.

(3) تمييز حقوق رقم 1999/2721 الصادر بتاريخ 2000/4/9 المنشور على الصفحة 4/329 من المجلة القضائية لسنة 2000. انظر أيضا تمييز حقوق رقم 99/547، مجلة نقابة المحامين، 2000، ص454 الذي جاء فيه "من الرجوع إلى المادة (31) من قانون العمل الساري المفعول نجد أن من المقرر بنصها منح صاحب العمل السلطة بتعليق عقد العمل غير محدد المدة أو إنهائه لجميع العمال أو بعضهم إذا ما قامت ظروف اقتصادية أو فنية تقتضي ذلك وشريطة إشعار وزارة العمل وذلك بهدف مراقبة جدية المبررات التي دعت إلى إنهاء عقد أو عقود العمل حتى إذا توفرت المبررات لفصل العامل أو العمال وتحققت الوزارة بواسطة اللجنة التي يشكلها وزير العمل للغاية المذكورة من سلامة الإجراءات تكون صفة التعسف قد انتفت."

(4) إن إشهار إفلاس صاحب العمل هو من الأسباب التي تبرر بلا شك إنهاء الاستخدام. ولتنظيم ذلك أصدر الاتحاد الأوروبي توجيها خاصا لحماية العامل ضد هذا النوع من إنهاء الاستخدام Council Directive 2002/74/EC *Official Journal* L270/10 (23/9/2002) بعكس قانون العمل الأردني الذي لا يشير إلى حق العامل في المطالبة بالتعويض عن إنهاء استخدامه الناتج عن ظروف اقتصادية أو فنية، كما هو موضح في الفرع الأخير من هذا المبحث. انظر Sargeant, M. "Protecting Employees with Insolvent Employers" (2003) 32 *Industrial Law Journal* 53.

(5) [1985] IRLR 57.[1]

(6) يلجأ القضاء الإنجليزي إلى نصوص العقد وما اتجهت إليه نية الأطراف وذلك لإلزام صاحب العمل بنقل العامل إلى منشأة أخرى. فإذا تبين أن التعاقد قد تم للعمل لدى صاحب

العمل دون تحديد مكان العمل، يلتزم صاحب العمل في معظم الحالات في الإبقاء على العامل. انظر Anderman, S. "The Interpretation of Protective Employment Statutes and Contracts of Employments" (2000) 29 *Industrial Law Journal* 223, 232.

(7) Bennett, M. "Interpreting Unfair Dismissal and Redundancy Payments Law: The Judicial Reluctance to Disapprove Employer Decisions to Dismiss" (2002) 23 Statute Law Review 135, 138.

(8) جاء في قرار محكمة التمييز رقم 2004/2766 الصادر بتاريخ 2005/2/20، منشورات مركز عدالة بأنه "إذا كان سبب إنهاء خدمات المدعي من قبل الشركة المدعى عليها راجعاً لانتهاء جميع الأعمال الخاصة بالمشروع .... فيكون إنهاء عمل المدعي والحالة هذه عائداً لتقليص حجم العمل بالمشروع ومتفقاً مع أحكام المادة (31) من قانون العمل".

(9) [1]يلتزم صاحب العمل في ظل القانون الإنجليزي بالتنسيق مع الاتحادات العمالية في حالات الفصل الجماعي لظروف اقتصادية. انظر Hall, M. & Edwards, P. "Reforming the Statutory Redundancy Consultation Procedure" (1999) 28 Industrial Law Journal 299, 303.

(10) تمييز حقوق رقم 1998/2360 الصادر بتاريخ 1999/4/28 المنشور على الصفحة 4/506 من المجلة القضائية لسنة 1999.

(11) Kittner, M. & Kohler, T., "Conditioning Expectations: The Protection of the Employment Bond in Germany and American Law" Research Paper Series, Boston College Law School, Research Paper No. 2002-02, 2002, 263, pp.308-9. Available at http://papers.ssrn.com/sol3/‹ papers.cfm?abstract_id=297640 ›

(12) تمييز حقوق رقم 1998/1536 الصادر بتاريخ 1999/2/28 المنشور على الصفحة 2/523 من المجلة القضائية لسنة 1999.

(13) Kittner, supra, n.11, p.309.

(14) تنص المادة 31(هـ) من قانون العمل على ما يلي: "يتمتع العمال الذين أنهيت خدماتهم وفقا للفقرتين (أ، ب) من هذه المادة بالعودة إلى العمل خلال سنة من تاريخ تركهم العمل إذا عاد العمل إلى طبيعته وأمكن استخدامهم لدى صاحب العمل".

(15) يشبه هذا الحكم حالة وقف عقود العمل لظرف اقتصادي مؤقت في وقف عقد العمل لظرف قاهر مؤقت، في ظل القانون المصري، انظر نايل، قانون العمل، ص379-381.

(16) تنص المادة (28) من قانون العمل على ما يلي: "لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك في أي من الحالات التالية : أ . إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الإضرار بغيره. ب. إذا لم يقم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل. ج. إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه. د. إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة مرتين. هـ. إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو اكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة. و. إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل. ز. إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة. ح. إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخلاً بالآداب العامة في مكان العمل. ط. إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير."

وتنص المادة (29) من قانون العمل على ما يلي: يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية: أ.استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (17) من هذا القانون. ب. استخدامه بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك. ج. نقله إلى عمل آخر في درجة ادنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه. د. تخفيض أجره، على أن تراعى أحكام المادة (14) من هذا القانون. هـ. إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي أن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته. و. إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير. ز. إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقى إشعارا من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام."

(17) تنص المادة (26/أ) من قانون العمل على ما يلي: "إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته

أو أنهاه العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (29) من هذا القانون يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الأجور التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلاً بموجب المادة (28) من هذا القانون."

(18) تنص المادة (23/أ) من قانون العمل على ما يلي: "إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين."

(19) جاء في قرار محكمة التمييز رقم 98/2279، مجلة نقابة المحامين، 1999، ص3821، أن "تعيين رب العمل بديلاً لسائق الباص أثناء استراحته مع وجود سائقين يتناوبان العمل عليه وإبلاغه بذلك لدى عودته لاستئناف عمله يشكل فصلا تعسفيا للعامل يستحق معه بدل التعويض والإشعار."

(20) تمييز حقوق رقم 2004/1118 الصادر بتاريخ 2004/10/20، انظر أيضا تمييز حقوق رقم 2002/615 الصادر بتاريخ 2002/3/19.

(21) تمييز حقوق رقم 2000/310، مجلة نقابة المحامين، 2002، ص840.

(22) تمييز حقوق رقم 1999/266 الصادر بتاريخ 1999/9/23 المنشور على الصفحة 9/93 من المجلة القضائية لسنة 1999. انظر أيضا تمييز حقوق رقم 2000/2439 الصادر بتاريخ 2000/10/11 المنشور على الصفحة 10/179 من المجلة القضائية لسنة 2000.

(23) العتوم، الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني، ص174. تنص المادة 1/696 من القانون المدني المصري على ما يلي: "يجوز الحكم بالتعويض عن الفصل ولو لم يكن هذا الفصل من رب العمل، إذا كان هذا الأخير قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو مخالفته شروط العقد إلى أن يكون هو في الظاهر الذي أنهى العقد."

(24) تمييز حقوق رقم 1983/183، مجلة نقابة المحامين، 1983، ص863.

(25) تنص المادة (66) من القانون المدني على ما يلي: "1. يجب الضمان على من استعمل حقه استعمالا غير مشروع . 2. ويكون استعمال الحق غير مشروع : أ . إذا توفر قصد التعدي . ب. إذا كانت المصلحة المرجوة من الفعل غير مشروعة . ج. إذا كانت المنفعة منه لا تتناسب مع ما يصيب الغير من الضرر . د . إذا تجاوز ما جرى عليه العرف والعادة ."

(26) جاء في قرار محكمة التمييز رقم 2001/2287 (هيئة عامة) الصادر بتاريخ 2001/9/23، أنه "إذا لم توجه الجهة المدعى عليها للمدعي أي تنبيه أو إنذار خطي، كما أن المدعى عليها لم توجه للمدعي إشعارا بأنها ترغب بفصله من العمل، فان فصل المدعي من العمل يكون مخالفاً لأحكام المادة 28 من قانون العمل ويستحق بدل الإشعار وبدل الفصل التعسفي."

(27) تمييز حقوق رقم 2003/1364 الصادر بتاريخ 2003/6/10. انظر أيضا تمييز حقوق رقم 2001/1833 الصادر بتاريخ 2001/9/17.

(28) تمييز حقوق رقم 1988/1057، مجلة نقابة المحامين ، 1990، ص1867.

(29) جاء في قرار محكمة التمييز رقم 1999/1067، مجلة نقابة المحامين، 2000، ص333، بأنه "وان كان من يدعي حصول التعسف ملتزماً بإثباته من حيث الأصل إلا أن المدعى عليه الذي يدعي بان الفصل كان قانونياً ولا تعسف فيه فعليه يقع عبء إثبات مشروعية الفصل." انظر أيضاً تمييز حقوق رقم 1998/2034، مجلة نقابة المحامين، 1999، ص1354. انظر أيضاً عبد الله، وعبد الرحمن، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ص296.

(30) جاء في قرار محكمة التمييز رقم 2004/825 الصادر بتاريخ 2004/7/26، "إذا كانت الإنذارات المرسلة للعمال لم يرد فيها ما يشير إلى سبب فصلهم فانه (الفصل) يكون تعسفيا ويستحق المدعون الحكم لهم ببدل فصل تعسفي".

(31) [1977] AC 931.

(32) بعض الدول، مثل لبنان وفرنسا، تحدد مدة الإشعار بحسب مدة خدمة العامل. انظر مكتب العمل العربي، انتهاء عقد العمل الفردي في تشريعات العمل العربية والأجنبية – دراسة مقارنة، ص86.

(33) تنص المادة (27) من قانون العمل على ما يلي: "أ. مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية : 1. المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة. 2. العامل المكلف بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية في أثناء قيامه بتلك الخدمة. 3. العامل في أثناء إجازته السنوية أو المرضية أو الإجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة العمالية أو الحج أو في أثناء إجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي أو للالتحاق بمعهد أو كلية أو جامعة معترف بها. ب. يصبح صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال أي من المدد المنصوص عليها في تلك الفقرة."

(34) جاء في قرار محكمة التمييز رقم 1999/142، مجلة نقابة المحامين، 2000، ص916، بأنه "يستفاد من المادة (35/أ) من قانون العمل أن فترة التجربة ليست إلزامية بحكم القانون وإنما هي خيارية لرب العمل؛ إذ يجوز له أن يتفق

مع العامل بأن يكون الأخير تحت التجربة لمدة معينة لا تزيد على ثلاثة أشهر يجوز لرب العمل خلالها إنهاء عقد العمل دون إشعار العامل أو إعطائه المكافأة." ويشترط أن يتم إنهاء الاستخدام خلال مدة التجربة. انظر بنداري، حماية العامل في فترة الاختبار – دراسة مقارنة في القانون المصري والفرنسي والاماراتي، ص136.

(35) يجب أن يرتبط فصل العامل خلال فترة التجربة بأسباب تتعلق بكفاءته. انظر بهجت، دروس في أحكام عقد العمل الفردي، ص458-463.

(36) تمييز حقوق رقم 2002/3038 (هيئة عامة) الصادر بتاريخ 2003/4/15. وقد تكرر هذا التوجه في العديد من القرارات اللاحقة. انظر تمييز حقوق رقم 2003/1364 الصادر بتاريخ 2003/6/10؛ تمييز حقوق رقم 2004/2412 الصادر بتاريخ 2005/1/11؛ تمييز حقوق رقم 2004/3735 الصادر بتاريخ 2005/2/7؛ تمييز حقوق رقم 2004/4170 الصادر بتاريخ 2005/2/21.

(37) تمييز حقوق رقم 2001/1833 الصادر بتاريخ 2001/9/17.

(38) تمييز حقوق رقم 2002/3038 (هيئة عامة) الصادر بتاريخ 2003/4/15.

(39) For the non-economic Damages, see Bowers, J. and Lewis, J. "Non-Economic Damage in Unfair Dismissal Cases: What's Left After Dunnachie?" (2005) 34 *Industrial Law Journal* 83.

(40) Bowers J. and Honeyball, S., Labour Law, London, 2000, 6th ed., pp.195-199.

(41) يرى الكاتب Collins أن وضع سقف للتعويض عن الفصل التعسفي هو خروج عن الأحكام العامة في القانون العام وقد أبقي عليه في القانون الإنجليزي نتيجة ضغوط سياسية من قبل أصحاب العمل. Collins, H., "Claim for Unfair Dismissal" (2001) 30 *Industrial Law Journal* 305, 307.

(42) Griffaton, M., "Employment-at-Will and Wrongful Discharge in Ohio", (1996) 121 The Ohio Legislative Service Commission, 7.

(43) تمييز حقوق رقم 2004/720 الصادر بتاريخ 2004/8/8.

(44) تنص المادة (32) من قانون العمل على ما يلي: "مع مراعاة أحكام المادة (28) من هذا القانون يحق للعامل الذي يعمل لمدة غير محدودة ولا يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدماته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل اجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على أساس آخر اجر تقاضاه خلال مدة استخدامه أما إذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب على أساس العمولة أو القطعة فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلاً خلال الاثني عشر شهراً السابقة لانتهاء خدمته وإذا لم تبلغ خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وآخر ولا تزيد على شهر كأنها مدة استخدام متصلة عند حساب المكافأة."

(45) تنص المادة (33/أ) من قانون العمل على ما يلي: "بالإضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة يحق للعامل الخاضع لأنظمة خاصة للمؤسسة التي يعمل فيها تتعلق بصناديق الادخار أو التوفير أو التقاعد أو أي صندوق آخر مماثل الحصول على جميع الاستحقاقات الممنوحة له بموجب هذه الأنظمة في حالة انتهاء الخدمة."

(46) Lewis, D. "Re-Employment as a Remedy for Unfair Dismissal: How can the Culture be Changed?" (1999) 28 *Industrial Law Journal* 183.

(47) تمييز حقوق رقم 2000/1005 الصادر بتاريخ 2000/8/29.

(48) حول دفع الأجر خلال مدة الانقطاع عن العمل الناتج عن الفصل التعسفي، في ظل القانون المصري، انظر حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، ص487؛ الأهواني، شرح قانون العمل، ص711-712.

(49) في عدم تنفيذ الالتزام وخطأ العامل، انظر يحيى، شرح قانون العمل، ص283.

(50) أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، ص234-235.

(51) Kittner, M. and Kohler, T., "Conditioning Expectations: The Protection of the Employment Bond in Germany and American Law" Research Paper Series, Boston College Law School, Research Paper No. 2002-02, 2002, 263, 275. Available at ‹ http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=297640 ›

(52) في هذه العقوبات، انظر العطار، شرح أحكام قانون العمل، ص228-240.

(53) الداوودي، شرح قانون العمل وتعديلاته، ص108-114.

(54) تمييز حقوق رقم 99/1059، مجلة نقابة المحامين، 2000، ص527.

(55) تمييز حقوق رقم 2001/965 الصادر بتاريخ 2001/8/22، منشورات مركز عدالة.

(56) Harding, D., "The Effect of Unfair Dismissal Laws on Small and Medium Sized Businesses", Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, 2002, 13. Available at ‹http://www.melbourneinstitute.com/publications/reports/UFD.pdf›

(57) Muhl, C., "The Employment-at-Will Doctrine: Three Major Exceptions" (2001) 4 Monthly Labor Review, 3,

4.

(58) Kittner, supra, n.51, p.320.

(59) Harding, supra.n.56, p.iii.

(60) Policy Brief of the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), “Employment Protection: The Cost and Benefits of Greater Job Security” September 2004, 3. Available at ›.http://www.oecd.org/dataoecd/6/32/33736760.pdf‹

(61) Harding, supra.n.56, p.16.

(62) Ibid, p.20.

(63) Policy Brief of the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), supra, n.60, p.3.

(64) Ibid, p.5.

(65) Ibid, p.5.

(66) Ibid, p.5.

(67) Ibid, p.6.

المصادر والمراجع

أبو شنب، أحمد، 2003، شرح قانون العمل الجديد، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

الأهواني، حسام، 1991، شرح قانون العمل، بدون دار ومكان نشر.

بنداري، محمد، 2001، حماية العامل في فترة الاختبار – دراسة مقارنة في القانون المصري والفرنسي والإماراتي، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، عدد 14.

بهجت، أحمد، 1997، دروس في أحكام عقد العمل الفردي، دار النهضة لعربية، القاهرة.

حسن، علي، 1996، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.

الداوودي، غالب، 2004، شرح قانون العمل وتعديلاته، دار وائل للنشر، عمان.

عبد الله، فتحي وأحمد عبد الرحمن، 1997، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة.

العتوم، منصور، 2002، الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني، مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، المجلد 9.

العطار، عبد الناصر، 1989، شرح أحكام قانون العمل، بدون مكان أو دار نشر.

قرارات محكمة التمييز، مجلة نقابة المحامين، أعداد متفرقة.

مكتب العمل العربي، 1988، انتهاء عقد العمل الفردي في تشريعات العمل العربية والأجنبية – دراسة مقارنة، سلسلة البحوث والدراسات، رقم 10.

نايل، السيد، 2001، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة.

همام، محمود، قانون العمل - عقد العمل الفردي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، بدون تاريخ نشر.

يحيى، عبد الودود، 1989، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة.

Anderman, S. 2000. The Interpretation of Protective Employment Statutes and Contracts of Employments, 29 *Industrial Law Journal,* 223.

Bennett, M. 2002. Interpreting Unfair Dismissal and Redundancy Payments Law: The Judicial Reluctance to Disapprove Employer Decisions to Dismiss, 23 *Statute Law Review*, 135.

Bowers, J. and Honeyball, S. 2000. *Labour Law,* London, 6th ed.

Bowers, J. and Lewis, J. 2005. Non-Economic Damage in Unfair Dismissal Cases: What’s Left After Dunnachie?” 34 *Industrial Law Journal* 83.

Collins, H. 2001. Claim for Unfair Dismissal, 30 *Industrial Law Journal* 305.

Griffaton, M. 1996. Employment-at-Will and Wrongful Discharge in Ohio, 121 *The Ohio Legislative Service Commission,* 7.

Hall, M. and Edwards, P. 1999. Reforming the Statutory Redundancy Consultation Procedure, 28 *Industrial Law Journal*, 299.

Harding, D. 2002. The Effect of Unfair Dismissal Laws on Small and Medium Sized Businesses, Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, 13. Available at ‹http://www. melbourneinstitute.com/publications/reports/UFD.pdf›

Kittner, M. and Kohler, T. 2002. Conditioning Expectations: The Protection of the Employment Bond in Germany and American Law, *Research Paper Series*, Boston College Law School, Research Paper No. 2002-02, 263. Available at ‹http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm? abstract_id=297640›

Lewis, D. 1999. Re-Employment as a Remedy for Unfair Dismissal: How can the Culture be Changed? 28 *Industrial Law Journal*, 183.

Muhl, C. 2001. The Employment-at-Will Doctrine: Three Major Exceptions, 4 *Monthly Labor Review*, 3.

Policy Brief of the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), “Employment Protection: The Cost

and Benefits of Greater Job Security, 2004. Available at ‹http://www.oecd.org/dataoecd/6/32/33736760.pdf›.

Sargeant, M. 2003. Protecting Employees with Insolvent Employers, 32 *Industrial Law Journal*, 53.

Legal Protection of Workers Against Unfair Dismissal

Ayman K. Masaa'dah*

ABSTRACT

This study is concerned with the legal protection of workers against unfair dismissal and redundancy under the Jordanian labour law. Its main issue is how to achieve the appropriate legal protection that improves job security and does not affect the human resources management negatively. The study starts by discussing the scope of the employer's authority in redundancy in cases of unforeseeable economic or technical circumstances. It also deals with the procedures and remedies, i.e. damages and re-employment, of redundancy. Moreover, the legal criterion, under which the fairness of dismissal decisions is examined, takes a considerable part of this study. It analyzes thoroughly the recent decisions of the Jordanian Supreme Court, regarding this criterion and discusses the necessity of adopting the principle of gradual punishment, under which dismissal must be the last solution. The last part of this research deals with the advantages and disadvantages of the high level of job security. This study submits that certain labour law rules should be modified and recommends that the Supreme Court should review its approach towards the criterion of unfair dismissal.

Keywords: Unfair Dismissal, Worker Dismissal, Gradual Punishment.

* Faculty of Law, Yarmouk University, Irbid, Jordan. Received on 30/11/2005 and Accepted for Publication on 19/6/2006.

[1] تنص المادة (31/أ) من قانون العمل، المعدَّلة في القانون رقم 11 لسنة 2004، على ما يلي: "إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائيا عن العمل مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل أو تعليقها كلها أو بعضها، فعليه تبليغ الوزير خطيا معززا بالأسباب المبررة لذلك." أنظر تمييز حقوق رقم 99/2383، مجلة نقابة المحامين، 2002، ص962.

[2] لا تنطبق المادة (31) من قانون العمل على إنهاء الاستخدام بسبب القوة القاهرة. لهذا قد يلجأ صاحب العمل إلى التهرب من الإجراءات التي تفرضها هذه المادة عن طريق الادعاء بوجود قوة قاهرة كأزمة اقتصادية حادة تمر بالبلاد. أنظر همام، محمود، قانون العمل - عقد العمل الفردي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، بدون تاريخ نشر، ص546-548.

[3] تمييز حقوق رقم 1999/2721 الصادر بتاريخ 2000/4/9 المنشور على الصفحة 4/329 من المجلة القضائية لسنة 2000. أنظر أيضا تمييز حقوق رقم 99/547، مجلة نقابة المحامين، 2000، ص454 الذي جاء فيه "من الرجوع إلى المادة (31) من قانون العمل الساري المفعول نجد أن من المقرر بنصها منح صاحب العمل السلطة بتعليق عقد العمل غير محدد المدة أو إنهائه لجميع العمال أو بعضهم إذا ما قامت ظروف اقتصادية أو فنية تقتضي ذلك وشريطة إشعار وزارة العمل وذلك بهدف مراقبة جدية المبررات التي دعت إلى إنهاء عقد أو عقود العمل حتى إذا توفرت المبررات لفصل العامل أو العمال وتحققت الوزارة بواسطة اللجنة التي يشكلها وزير العمل للغاية المذكورة من سلامة الإجراءات تكون صفة التعسف قد انتفت."

[4] إن إشهار إفلاس صاحب العمل هو من الأسباب التي تبرر بلا شك إنهاء الاستخدام. ولتنظيم ذلك أصدر الاتحاد الأوروبي توجيها خاصا لحماية العامل ضد هذا النوع من إنهاء الاستخدام Council Directive 2002/74/EC Official Journal L270/10 (23/9/2002) بعكس قانون العمل الأردني الذي لا يشير إلى حق العامل في المطالبة بالتعويض عن إنهاء استخدامه الناتج عن ظروف اقتصادية أو فنية، كما هو موضح في الفرع الأخير من هذا المبحث. أنظر

Sargeant, M. "Protecting Employees with Insolvent Employers" (2003) 32 *Industrial Law Journal* 53.

[5] [1985] IRLR 57.

[6] يلجأ القضاء الإنجليزي إلى نصوص العقد وما اتجهت إليه نية الأطراف وذلك لإلزام صاحب العمل في نقل العامل إلى منشأة أخرى. فإذا تبين أن التعاقد قد تم للعمل لدى صاحب العمل دون تحديد مكان العمل، يلتزم صاحب العمل في معظم الحالات في الإبقاء على العامل. أنظر

Anderman, S. "The Interpretation of Protective Employment Statutes and Contracts of Employments" (2000) 29 *Industrial Law Journal* 223, 232.

[7] Bennett, M. "Interpreting Unfair Dismissal and Redundancy Payments Law: The Judicial Reluctance to Disapprove Employer Decisions to Dismiss" (2002) 23 *Statute Law Review* 135, 138.

[8] جاء في قرار محكمة التمييز رقم 2004/2766 الصادر بتاريخ 2005/2/20، منشورات مركز عدالة بأنه "إذا كان سبب إنهاء خدمات المدعي من قبل الشركة المدعى عليها راجعاً لانتهاء جميع الأعمال الخاصة بالمشروع .... فيكون إنهاء عمل المدعي والحالة هذه عائداً لتقليص حجم العمل بالمشروع ومتفقاً مع أحكام المادة (31) من قانون العمل".

[9] يلتزم صاحب العمل في ظل القانون الإنجليزي بالتنسيق مع الاتحادات العمالية في حالات الفصل الجماعي لظروف اقتصادية. أنظر

Hall, M. & Edwards, P. "Reforming the Statutory Redundancy Consultation Procedure" (1999) 28 *Industrial Law Journal* 299, 303.

[10] تمييز حقوق رقم 1998/2360 الصادر بتاريخ 1999/4/28 المنشور على الصفحة 4/506 من المجلة القضائية لسنة 1999.

[11] Kittner, M. & Kohler, T., "Conditioning Expectations: The Protection of the Employment Bond in Germany and American Law" Research Paper Series, Boston College Law School, Research Paper No. 2002-02, 2002, 263, pp.308-9. Available at ‹ http://papers.ssrn.com/sol3/ papers.cfm?abstract_id=297640 ›

[12] تمييز حقوق رقم 1998/1536 الصادر بتاريخ 1999/2/28 المنشور على الصفحة 2/523 من المجلة القضائية لسنة 1999.

[13] Kittner, supra, n.11, p.309.

[14] تنص المادة 31(هـ) من قانون العمل على ما يلي: "يتمتع العمال الذين أنهيت خدماتهم وفقا للفقرتين (أ، ب) من هذه المادة بالعودة إلى العمل خلال سنة من تاريخ تركهم العمل إذا عاد العمل إلى طبيعته وأمكن استخدامهم لدى صاحب العمل".

[15] يشبه هذا الحكم حالة وقف عقود العمل لظرف اقتصادي مؤقت. في وقف عقد العمل لظرف قاهر مؤقت، في ظل القانون المصري، أنظر نايل، السيد، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001، ص379-381.

[16] تنص المادة (28) من قانون العمل على ما يلي: "لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك في أي من الحالات التالية : أ . إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الإضرار بغيره. ب. إذا لم يقم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل. ج. إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه. د. إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة مرتين. هـ. إذا تغيب العامل دون سبب مشروع اكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو اكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة. و. إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل. ز. إذا أدين العامل بحكم

قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة. ح. إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بيّن أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخلاً بالآداب العامة في مكان العمل. ط. إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير."
وتنص المادة (29) من قانون العمل على ما يلي: يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية : أ.استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (17) من هذا القانون. ب. استخدامه بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك. ج. نقله إلى عمل آخر في درجة ادنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه. د. تخفيض اجره، على أن تراعى أحكام المادة (14) من هذا القانون. هـ. إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي أن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته. و. إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير. ز. إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقى إشعارا من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام."

[17] تنص المادة (26/أ) من قانون العمل على ما يلي: "إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته أو أنهاه العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (29) من هذا القانون يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الأجور التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلاً بموجب المادة (28) من هذا القانون."

[18] تنص المادة (23/أ) من قانون العمل على ما يلي: "إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين."

[19] جاء في قرار محكمة التمييز رقم 98/2279، مجلة نقابة المحامين، 1999، ص3821، أن "تعيين رب العمل بديلاً لسائق الباص أثناء استراحته مع وجود سائقين يتناوبان العمل عليه وإبلاغه بذلك لدى عودته لاستئناف عمله يشكل فصلا تعسفيا للعامل يستحق معه بدل التعويض والإشعار."

[20] تمييز حقوق رقم 2004/1118 الصادر بتاريخ 2004/10/20، منشورات مركز عدالة. أنظر أيضا تمييز حقوق رقم 2002/615 الصادر بتاريخ 2002/3/19، منشورات مركز عدالة.

[21] تمييز حقوق رقم 2000/310، مجلة نقابة المحامين، 2002، ص840.

[22] تمييز حقوق رقم 1999/266 الصادر بتاريخ 1999/9/23 المنشور على الصفحة 9/93 من المجلة القضائية لسنة 1999. أنظر أيضا تمييز حقوق رقم 2000/2439 الصادر بتاريخ 2000/10/11 المنشور على الصفحة 10/179 من المجلة القضائية لسنة 2000.

[23] العتوم، منصور، "الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني"، مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، المجلد 9، 2002، ص174. تنص المادة 1/696 من القانون المدني المصري على ما يلي: "يجوز الحكم بالتعويض عن الفصل ولو لم يكن هذا الفصل من رب العمل، إذا كان هذا الأخير قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو مخالفته شروط العقد إلى أن يكون هو في الظاهر الذي أنهى العقد."

[24] تمييز حقوق رقم 1983/183، مجلة نقابة المحامين، 1983، ص863.

[25] تنص المادة (66) من القانون المدني على ما يلي: "1. يجب الضمان على من استعمل حقه استعمالا غير مشروع . 2. ويكون استعمال الحق غير مشروع : أ . إذا توفر قصد التعدي . ب. إذا كانت المصلحة المرجوة من الفعل غير مشروعة . ج. إذا كانت المنفعة منه لا تتناسب مع ما يصيب الغير من الضرر . د . إذا تجاوز ما جرى عليه العرف والعادة ."

[26] جاء في قرار محكمة التمييز رقم 2001/2287 (هيئة عامة) الصادر بتاريخ 2001/9/23، منشورات مركز عدالة، أنه "إذا لم توجه الجهة المدعى عليها للمدعي أي تنبيه أو إنذار خطي، كما أن المدعى عليها لم توجه للمدعي إشعارا بأنها ترغب بفصله من العمل، فان فصل المدعي من العمل يكون مخالفاً لأحكام المادة 28 من قانون العمل ويستحق بدل الإشعار وبدل الفصل التعسفي."

[27] تمييز حقوق رقم 2003/1364 الصادر بتاريخ 2003/6/10، منشورات مركز عدالة. أنظر أيضا تمييز حقوق رقم 2001/1833 الصادر بتاريخ 2001/9/17، منشورات مركز عدالة.

[28] تمييز حقوق رقم 1988/1057، مجلة نقابة المحامين ، 1990، ص1867.

[29] جاء في قرار محكمة التمييز رقم 1999/1067، مجلة نقابة المحامين، 2000، ص333، بأنه "وان كان من يدعي حصول التعسف ملتزم بإثباته من حيث الأصل إلا أن المدعى عليه الذي يدعي بان الفصل كان قانونياً ولا تعسف فيه فعليه يقع عبء إثبات مشروعية الفصل." أنظر أيضاً تمييز حقوق رقم 1998/2034، مجلة نقابة المحامين، 1999، ص1354. أنظر أيضاً عبد الله، فتحي و عبد الرحمن، أحمد، "شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية"، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، 1997، ص296.

[30] جاء في قرار محكمة التمييز رقم 2004/825 الصادر بتاريخ 2004/7/26، منشورات مركز عدالة، "إذا كانت الإنذارات المرسلة للعمال لم يرد فيها ما يشير إلى سبب فصلهم فانه (الفصل) يكون تعسفيا ويستحق المدعون الحكم لهم ببدل فصل تعسفي".

[31] [1977] AC 931.

[32] بعض الدول، مثل لبنان وفرنسا، تحدد مدة الإشعار بحسب مدة خدمة العامل. أنظر مكتب العمل العربي، انتهاء عقد العمل الفردي في تشريعات العمل العربية والأجنبية – دراسة مقارنة"، 1988، ص86.

[33] تنص المادة (27) من قانون العمل على ما يلي: "أ. مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية : 1. المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة. 2. العامل المكلف بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية في أثناء قيامه بتلك الخدمة. 3. العامل في أثناء إجازته السنوية أو المرضية أو الإجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة العمالية أو الحج أو في أثناء إجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي أو للالتحاق بمعهد أو كلية أو جامعة معترف بها. ب. يصبح صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال أي من المدد المنصوص عليها في تلك الفقرة."

[34] جاء في قرار محكمة التمييز رقم 1999/142، مجلة نقابة المحامين، 2000، ص916، بأنه "يستفاد من المادة (35/أ) من قانون العمل أن فترة التجربة ليست إلزامية بحكم القانون وإنما هي خيارية لرب العمل إذ يجوز له أن يتفق مع العامل بأن يكون الأخير تحت التجربة لمدة معينة لا تزيد على ثلاثة أشهر يجوز لرب العمل خلالها إنهاء عقد العمل دون إشعار العامل أو إعطائه المكافأة." ويشترط أن يتم إنهاء الاستخدام خلال مدة التجربة. أنظر بنداري، محمد، حماية العامل في فترة الاختبار – دراسة مقارنة في القانون المصري والفرنسي والاماراتي، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، عدد 14، 2001، ص136.

[35] يجب أن يرتبط فصل العامل خلال فترة التجربة بأسباب تتعلق بكفاءته. أنظر بهجت، أحمد، دروس في أحكام عقد العمل الفردي، دار النهضة لعربية، القاهرة، 1997، ص458-463.

[36] تمييز حقوق رقم 2002/3038 (هيئة عامة) الصادر بتاريخ 2003/4/15، منشورات مركز عدالة. وقد تكرر هذا التوجه في العديد من القرارات اللاحقة. أنظر تمييز حقوق رقم 2003/1364 الصادر بتاريخ 2003/6/10، منشورات مركز عدالة؛ تمييز حقوق رقم 2004/2412 الصادر بتاريخ 2005/1/11، منشورات مركز عدالة ؛ تمييز حقوق رقم 2004/3735 الصادر بتاريخ 2005/2/7، منشورات مركز عدالة ؛ تمييز حقوق رقم 2004/4170 الصادر بتاريخ 2005/2/21، منشورات مركز عدالة.

[37] تمييز حقوق رقم 2001/1833 الصادر بتاريخ 2001/9/17، منشورات مركز عدالة.

[38] تمييز حقوق رقم 2002/3038 (هيئة عامة) الصادر بتاريخ 2003/4/15، منشورات مركز عدالة.

[39] For the non-economic Damages, see Bowers, J. & Lewis, J. "Non-Economic Damage in Unfair Dismissal Cases: What's Left After Dunnachie?" (2005) 34 *Industrial Law Journal* 83.

[40] Bowers J. & Honeyball, S., *Labour Law,* London, 2000, 6th ed., pp.195-199.

[41] يرى الكاتب Collins أن وضع سقف للتعويض عن الفصل التعسفي هو خروج عن الأحكام العامة في القانون العام وقد أبقي عليه في القانون الإنجليزي نتيجة ضغوط سياسية من قبل أصحاب العمل.

Collins, H., "Claim for Unfair Dismissal" (2001) 30 *Industrial Law Journal* 305, 307.

[42] Griffaton, M., "Employment-at-Will and Wrongful Discharge in Ohio", (1996) 121 *The Ohio Legislative Service Commission,* 7.

[43] تمييز حقوق رقم 2004/720 الصادر بتاريخ 2004/8/8، منشورات مركز عدالة.

[44] تنص المادة (32) من قانون العمل على ما يلي: "مع مراعاة أحكام المادة (28) من هذا القانون يحق للعامل الذي يعمل لمدة غير محدودة ولا يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدماته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل اجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على أساس آخر اجر تقاضاه خلال مدة استخدامه أما إذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب على أساس العمولة أو القطعة فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلاً خلال الاثني عشر شهراً السابقة لانتهاء خدمته وإذا لم تبلغ خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وآخر ولا تزيد على شهر كأنها مدة استخدام متصلة عند حساب المكافأة."

[45] تنص المادة (33/أ) من قانون العمل على ما يلي: "بالإضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة يحق للعامل الخاضع لأنظمة خاصة للمؤسسة التي يعمل فيها تتعلق بصناديق الادخار أو التوفير أو التقاعد أو أي صندوق آخر مماثل الحصول على جميع الاستحقاقات الممنوحة له بموجب هذه الأنظمة في حالة انتهاء الخدمة."

[46] Lewis, D. "Re-Employment as a Remedy for Unfair Dismissal: How can the Culture be Changed?" (1999) 28 *Industrial Law Journal* 183.

[47] تمييز حقوق رقم 2000/1005 الصادر بتاريخ 2000/8/29، منشورات مركز عدالة.

[48] حول دفع الأجر خلال مدة الانقطاع عن العمل الناتج عن الفصل التعسفي، في ظل القانون المصري، أنظر حسن، علي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص487؛ الأهواني، حسام، شرح قانون العمل، بدون دار أومكان نشر، 1991، ص711-712.

[49] في عدم تنفيذ الالتزام وخطأ العامل، أنظر يحيى، عبد الودود، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989، ص283.

[50] أبو شنب، أحمد، شرح قانون العمل الجديد، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص234-235.

[51] Kittner, M. & Kohler, T., "Conditioning Expectations: The Protection of the Employment Bond in Germany and American Law" Research Paper Series, Boston College Law School, Research Paper No. 2002-02, 2002, 263, 275. Available at ‹ http://papers.ssrn.com/sol3/ papers.cfm?abstract_id=297640 ›

[52] في هذه العقوبات، أنظر العطار، عبد الناصر، شرح أحكام قانون العمل، بدون دار أو مكان نشر، 1989، ص228-240.

[53] الداوودي، غالب، شرح قانون العمل وتعديلاته، دار وائل للنشر، عمان، 2004، ص108-114.
[54] تمييز حقوق رقم 99/1059، مجلة نقابة المحامين، 2000، ص527.
[55] تمييز حقوق رقم 2001/965 الصادر بتاريخ 2001/8/22، منشورات مركز عدالة.
[56] Harding, D., "The Effect of Unfair Dismissal Laws on Small and Medium Sized Businesses", Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, 2002, 13. Available at ‹ http://www. melbourneinstitute.com/publications/reports/UFD.pdf ›
[57] Muhl, C., "The Employment-at-Will Doctrine: Three Major Exceptions" (2001) 4 *Monthly Labor Review*, 3, 4.
[58] Kittner, supra, n.51, p.320.
[59] Harding, supra.n.56, p.iii.
[60] Policy Brief of the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), "Employment Protection: The Cost and Benefits of Greater Job Security" September 2004, 3. Available at ‹ http://www.oecd.org/dataoecd/6/32/33736760.pdf ›.
[61] Harding, supra.n.56, p.16.
[62] Ibid, p.20.
[63] Policy Brief of the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), supra, n.60, p.3.
[64] Ibid, p.5.
[65] Ibid, p.5.
[66] Ibid, p.5.
[67] Ibid, p.6.